



Universidade de Brasília

Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade

Departamento de Administração

LAIS OKA PRADO

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: a percepção de
funcionários de uma empresa aparista**

Brasília – DF

2022

LAIS OKA PRADO

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: a percepção de
funcionários de uma empresa aparista**

Monografia apresentada ao
Departamento de Administração como
requisito parcial à obtenção do título de
Bacharel em Administração.

Professor Orientador: Dr. Rodrigo
Rezende Ferreira

Brasília – DF

2022

LAIS OKA PRADO

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: a percepção de
funcionários de uma empresa aparista.**

A Comissão Examinadora, abaixo identificada, aprova o Trabalho de Conclusão do
Curso de Administração da Universidade de Brasília do (a) aluno (a)

Lais Oka Prado

Prof. Dr. Rodrigo Rezende Ferreira
Professor-Orientador

Prof.^a Dra. Tatiane Paschoal,
Professor-Examinador

Prof. Dr. Marcus Vinicius Soares
Siqueira,
Professor-Examinador

Brasília, 03 de Maio de 2022

AGRADECIMENTOS

Agradeço a minha família pelo apoio e compreensão nesta etapa.

Ao Professor Rodrigo Ferreira, pelo suporte com suas orientações e auxílio.

Agradeço à empresa Ripel Reciclagem e aos seus funcionários, pois tornaram esta pesquisa possível.

RESUMO

O objetivo da pesquisa foi analisar a percepção de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) de uma amostra de funcionários de uma empresa aparista, a qual trabalha com a coleta, a triagem e a venda de materiais recicláveis. A abordagem utilizada foi a preventiva, de viés contra hegemônico, que atua sobre as causas que comprometem a QVT. Esta abordagem se diferencia das abordagens hegemônicas de QVT, pois a variável de ajuste deixa de ser o indivíduo e passam a ser os aspectos do contexto organizacional que originam o mal-estar nos trabalhadores. A pesquisa foi empírica, descritiva, possuindo como procedimento o *survey*, auto aplicável, com um recorte transversal e dados de natureza quantitativa. O instrumento utilizado foi uma adaptação da parte quantitativa do Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (IA_QVT), possuindo 61 itens para serem respondidos com base em uma escala do tipo *Likert* de 1 a 10. Os itens estavam agrupados em cinco fatores, que servem para avaliar a QVT, são estes: Condições de Trabalho, Organização do Trabalho, Relações Socioprofissionais no Trabalho, Reconhecimento e Crescimento Profissional e Elo Trabalho-Vida Social. A amostra de participantes da pesquisa foi de 46 funcionários da empresa Ripel Reciclagem. A partir da análise dos resultados descritivos, em conjunto com uma adaptação da cartografia psicométrica relacionada à abordagem de referência, tem-se que: o fator Organização do trabalho, com média 5,56 (DP = 1,12) percebido como estando na zona de transição, o que significa um alerta para a empresa, no sentido de que a QVT dos trabalhadores pode estar em risco; as Condições de Trabalho (média = 7,63; DP = 1,16), as Relações Socioprofissionais no Trabalho (média = 8,06; DP = 0,93), o Reconhecimento e o Crescimento Profissional (média = 7,84; DP = 1,27) e o Elo Trabalho-Vida Social (média = 8,37; DP = 0,82) sendo percebidos como fatores que promovem um bem-estar dominante no trabalho, o que significa uma tendência à promoção da saúde do trabalhadores. Ao final, os limites da pesquisa são discutidos e é apresentada uma agenda de pesquisa.

Palavras-chave: Abordagem contra hegemônica de QVT. QVT na área de Reciclagem. Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (IA_QVT).

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – Adaptação do IA_QVT.33

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Frequência relativa do fator Condições de Trabalho	38
Gráfico 2 - Frequência relativado fator Organização do Trabalho.....	41
Gráfico 3 - Frequência relativado fator Relações Socioprofissionais	43
Gráfico 4 - Frequência relativado fator Reconhecimento e Crescimento	46
Gráfico 5 - Frequência relativado fator Elo Trabalho – Vida Social	49

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Perfil Sociodemográfico	33
Tabela 2 – Resultados descritivos.....	65
Tabela 3 – Resultado descritivo Global.....	35
Tabela 4 – Resultados descritivos do fator Condições de Trabalho.....	37
Tabela 5 – Resultados descritivos do fator Organização do Trabalho.....	40
Tabela 6 – Resultados descritivos do fator Relações Socioprofissionais.....	42
Tabela 7 – Resultados descritivos do fator Reconhecimento e Crescimento.....	45
Tabela 8 – Resultados descritivos do fator Elo Trabalho – Vida Social.....	48

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	9
1.1	Formulação do problema	10
1.2	Objetivo Geral	10
1.3	Objetivos Específicos.....	11
1.4	Justificativa.....	11
2	REFERENCIAL TEÓRICO	13
2.1	Qualidade de Vida no Trabalho e Contexto Histórico.....	13
2.2	Importância da Qualidade de Vida no Trabalho.....	15
2.3	Conceitos deQualidade de Vida no Trabalho.....	16
2.4	Abordagens sobre Qualidade de Vida no Trabalho.....	18
2.5	Contexto das Empresas Aparistas.....	25
3	MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA	29
3.1	Tipo e descrição geral da pesquisa	29
3.2	Caracterização da organização.....	30
3.3	Participantes da pesquisa	30
3.4	Instrumento de pesquisa.....	32
3.5	Procedimentos de coleta e de análise de dados.....	34
4	RESULTADO E DISCUSÃO	35
4.1	Resultados Globais: o que pensam os trabalhadores sobre sua QVT?.....	35
4.2	Condições de Trabalho	37
4.3	Organização do Trabalho.....	40
4.4	Relações Socioprofissionais de Trabalho	42
4.5	Reconhecimento e Crescimento Profissional.....	44
4.6	Elo Trabalho-Vida Social.....	47
5	CONCLUSÃO E RECOMENDAÇÃO	51
	REFERÊNCIAS	53
	APÊNDICE A.....	59
	APÊNDICE B.....	65

1 INTRODUÇÃO

Para Silva e De Marchi (1997 apud VASCONCELOS, 2001), dentre os muitos desafios que se apresentam para as organizações na atualidade, dois são fundamentais: o primeiro encontra-se relacionado com a necessidade de manter os trabalhadores saudáveis, motivados e preparados para manter uma boa produtividade em vista da competitividade do mercado; e, o segundo, está ligado com a competência do empregador em responder a demanda de seus funcionários para uma melhor Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).

Atualmente, o cenário organizacional é marcado por uma alta competitividade entre as empresas devido às constantes transformações que ocorrem nos cenários econômicos, tecnológico, político, social e cultural. Dessa forma, as organizações se veem com a tarefa de constantemente renovarem e inovarem os seus processos de trabalho. Assim, as pessoas que atuam nas organizações ganham os holofotes, pois elas são o alicerce destes processos e acabam por possibilitar a vantagem competitiva nas organizações (TOLFO e PICCININI, 2001).

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) vem se tornando uma das mais importantes discussões na gestão de empresas atualmente. O interesse pela saúde física e mental do trabalhador pode ser remontado deste de 300 A.C, quando houve o desenvolvimento de ferramentas para facilitar o trabalho de muitos, justamente com o objetivo de melhorar suas condições física e mentais para realizar o trabalho. Neste sentido, a organização se coloca na posição de ter o interesse de atender as necessidades psicossociais dos trabalhadores para manter o bem-estar do mesmo, sem esquecer da produtividade (SILVA, 2017).

Ferreira (2012) aponta que muitas vezes, a QVT nas organizações assume uma natureza assistencialista, ou seja, são promovidos programas que lidam com as consequências do mal-estar no trabalho ao invés das causas. O autor então propõe a abordagem contra-hegemônica que diz que as ações de QVT devem ser focadas no trabalhador e precisam dar apoio a este nos problemas que surgem no contexto de trabalho.

Sendo a presente pesquisa realizada em uma empresa aparista, a qual cuida da coleta, triagem e enfardamento de resíduos recicláveis, ressalta-se que existem as Normas Regulamentadoras (NRs), as quais ditam sobre os direitos,

obrigações e regras a respeito da segurança e do bem-estar do funcionário e da medicina do trabalho. As normas apresentam um papel relevante para estabelecer condições que proporcionam ao trabalhador saúde e segurança, preservando, recuperando, prevenindo e protegendo a sua condição física e mental no âmbito das relações de labor (BRASIL, 2019).

Diante deste contexto brevemente descrito, este trabalho buscou analisar a percepção de Qualidade de Vida no Trabalho de uma amostra de funcionários de uma empresa aparista. Serão inicialmente apresentados, na Introdução, a pergunta, os objetivos e as justificativas de pesquisa. Em seguida, no Referencial Teórico, serão apresentados os conceitos e abordagens acerca da Qualidade de Vida no Trabalho, incluído a abordagem contra hegemônica de Ferreira (2011), usada como base para esta pesquisa. Na sequência, nos Métodos e Técnicas de Pesquisa, são apresentados a descrição geral da pesquisa, caracterização da organização analisada, participantes do pesquisa, instrumento de pesquisa e os procedimentos utilizados na coleta e análise de dados. Depois, apresentam-se os Resultados e Discussão. Por fim, tem-se a Conclusão e Recomendação, aonde são apresentados os limites da pesquisa e uma agenda de estudos futuros.

1.1 Formulação do problema

A pergunta que motivou o presente trabalho foi: “Qual é a percepção dos funcionários de uma empresa aparista sobre sua Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)?”

1.2 Objetivo Geral

Analisar a percepção dos funcionários de uma empresa aparista sobre sua Qualidade de Vida no Trabalho.

1.3 Objetivos Específicos

- a) Descrever a percepção da amostra de interesse sobre suas Condições de trabalho;
- b) Identificar a percepção da amostra de interesse sobre a Organização do Trabalho;
- c) Identificar a percepção da amostra de interesse sobre suas Relações Sócio-Profissionais de Trabalho;
- d) Descrever a percepção da amostra de interesse sobre o Reconhecimento e o Crescimento Profissional;
- e) Descrever a percepção da amostra de interesse sobre a Relação Trabalho-Vida Social.

1.4 Justificativas

A motivação para realizar a presente pesquisa, reside na importância que a Qualidade de Vida no Trabalho possui para a sociedade em geral, mas em especial para os participantes desta pesquisa. Em uma perspectiva social, a pesquisa poderá subsidiar a melhora dos serviços da empresa e, por consequência, a satisfação de seus clientes, através da melhora da QVT.

Em uma perspectiva institucional, este trabalho fornecerá subsídios para que a organização consiga conhecer os fatores que precisam ser melhorados e os que precisam ser apenas mantidos, assim contribuindo para a construção de uma Qualidade de Vida no Trabalho adequada para os funcionários. Fatores estes que, quando tratados com a importância e a dedicação que necessitam por parte da empresa, tornam os funcionários mais saudáveis, satisfeitos e produtivos, o que leva à possibilidade de aumento da produtividade, da eficácia e da eficiência dos processos produtivos da empresa.

A pesquisa, academicamente, contribui para o enriquecimento da literatura da abordagem contra-hegemônica da QVT (FERREIRA, 2011), sendo que a área de empresas aparistas possui uma variedade de especificidades no seu processo produtivo, mostrando-se importante a análise da percepção da QVT dos funcionários

que trabalham empresas como estas. Tendo por base a revisão de literatura feita, não foi encontrado outra empresa aparista que tenha sido campo de pesquisa para a abordagem adotada.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Nos tópicos a seguir, serão abordados os temas que deram embasamento teórico a esta pesquisa. Será discorrido sobre o histórico, conceito e importância da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), assim como, políticas, normas e assuntos relevantes ao funcionamento de uma empresa parista.

2.1 Qualidade de Vida no Trabalho e Contexto Histórico

A busca pela Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) pode ser retomada desde 300 anos a.C, quando Euclides de Alexandria fez uso dos princípios de Geometria para melhorar a qualidade de execução do trabalho dos agricultores. Ou quando Arquimedes, em 287 anos a.C, usou a lei da alavanca para facilitar o trabalho físico de muitos trabalhadores, não apenas aumentando a produção, mas também melhorando muito as condições físicas de execução do trabalho (MONTEIRO; DINIZ; LIMONGI-FRANÇA; CARVALHO, 2011).

Na década de 1930, para Moraes (1990 apud BÚRIGO, 1997), é onde se encontra a referência mais longínqua que remete a QVT. No campo da Administração, é na Escola das Relações Humanas que nascem as primeiras teorias que enfatizam as características psicossociais e motivacionais dos trabalhadores, afim de propiciar maior bem-estar e a adaptação à tarefa executada. Entretanto, foi a Escola Comportamental que se tornou pioneira da QVT, através de Herzberg, com a criação da teoria dos fatores higiênicos e motivacionais e a abordagem do enriquecimento da tarefa.

A partir da década de 1950, com Eric Trist, deu-se ênfase na relação entre três agentes para se compreender QVT: pessoa, trabalho e organização. Foi neste período também, que surgiu a denominação “Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)” (MONTEIRO; DINIZ; LIMONGI-FRANÇA; CARVALHO, 2011). Foi desenvolvido, então, um enfoque sociotécnico que visava entender a organização do trabalho através da reestruturação da tarefa e de seus aspectos físicos (BÚRIGO, 1997).

Nadler e Lawler (1983 apud GARCIA, 2010) dividem o interesse por QVT em dois ciclos. O primeiro sendo a partir da década de 1960. Neste período, o foco da

QVT foi buscar melhores forma de se realizar o trabalho e teve como fundamentos questões referentes à saúde, segurança e à satisfação do trabalhador (BÚRIGO, 1997). Foram levantadas, também, questões sobre a relação entre produtividade e satisfação do trabalhador devido à preocupação das organizações com o desempenho econômico-financeiro e o desafio da produtividade, impulsionada pela competitividade internacional (MONTEIRO; DINIZ; LIMONGI-FRANÇA; CARVALHO, 2011).

Entre os dois ciclos, acontecimentos como: a radicalização e o endurecimento dos movimentos sindicalistas, o desequilíbrio entre a produtividade e a valorização do capital, o aumento no preço do petróleo, o aumento nas taxas de juros e a redução dos investimentos, a redução das taxas de emprego e renda, precederam e propiciaram o que se chama atualmente de Reestruturação Produtiva (RP). Nardi (2006, p.53 apud LIMA; ALMEIDA, 2018, p. 193) define RP como “a transformação do modelo de acumulação Taylor-fordista para a acumulação flexível na conjuntura da globalização”.

Tal reestruturação tem como base transformações que padronizaram as relações de trabalho e o processo produtivo, como medidas que deixaram a compra e a venda de mercadorias mais livres e definiram novos papéis, atribuições e normas para os trabalhadores. Nesse período, as empresas também fizeram grandes investimentos em tecnologia buscando automatizar e informatizar os processos de produção e serviço, assim como introduziram medidas facilitadoras para a produção sobre demanda e formas mais eficazes para gerenciamento de tempo e performance dos trabalhadores (FERREIRA, 2012).

A partir de 1979, começa o segundo ciclo de interesse por QVT, impulsionado pelo deslumbre por métodos de administrar praticados por empresas japonesas e pela reestruturação produtiva. Desse ponto em diante, a QVT é vista como conceito global, sendo a solução para problemas de qualidade de vida e produtividade, tendo como hipótese que as necessidades e aspirações do trabalhador são de responsabilidade, predominante, da organização (BÚRIGO, 1997). A concepção de QVT volta-se para conceitos como gerenciamento participativo e democracia industrial para embasar a maior participação do trabalhador nas decisões da organização (BÚRIGO, 1997; NADLER e LAWLER, 1983 apud RODRIGUES, 1999 apud FORNO e FINGER, 2015).

Essa nova insurgência de interesse por QVT, pode-se dizer que foi causada por consequências que a reestruturação produtiva infligiu sobre as relações de trabalho, ou seja, houve uma intensificação do trabalho devido aumento na produtividade e este processo teve como consequência o aumento do interesse por abordagens de QVT que fossem capazes de mitigar fontes de mal-estar e promover fatores de bem-estar no trabalho, dando condições para aumento na quantidade e na qualidade da produção organizacional (FERREIRA, 2012). Tal contexto acabou por criar um cenário no qual os trabalhadores têm que lidar com a constante busca pelo conhecimento, pela valorização da autonomia e criatividade, mas também com flexibilização e precarização das condições de contratação, com uma maior demanda de produtividade, a incerteza, a constante necessidade de se adaptar a novas situações e a prevalência do ganho de lucros sobre as necessidades dos trabalhadores (LIMA; ALMEIDA, 2018).

2.2 Importância da Qualidade de Vida no Trabalho

Segundo Fernandes (1996), a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e suas ferramentas abrem possibilidades para as organizações remodelarem as suas formas de organização de trabalho, para que eleve tanto a satisfação dos trabalhadores, quanto a produtividade da organização.

Fernandes e Gutierrez (1998 apud LIMONGI-FRANÇA; OLIVEIRA, 2005) falam que a preocupação com a melhoria da saúde e das condições de vida dos trabalhadores têm ganhando importância devido ao impacto que esses fatores têm sobre o trabalho executado e os resultados obtidos pela organização.

Dessa forma, as organizações podem implementar os Programas de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT) para alcançar esse equilíbrio. Limongi-França e Zaima (2002 apud ANDRADE e VEIGA, 2012, p. 306) afirmam que:

“Os programas de qualidade de vida no trabalho (PQVT) subsidiam atividades que favorecem a prevenção e a promoção da saúde, atendendo as necessidades mais amplas do trabalhador, sendo assim, buscam conciliar o interesse dos empregados e da organização, ressaltando-se que as

organizações que não têm a QVT como um de seus objetivos organizacionais correm o risco de desaparecer.”

Ferreira (2011) complementa dizendo que o problema que as organizações enfrentam é quando a suposta promoção de PQVT se reduz a práticas assistencialistas, ou seja, as causas reais do mal-estar no trabalho ficam intocadas.

Walton (1973 apud FERNANDES, 1996) comenta que, se implementado de forma correta na organização, o PQVT deve ter como objetivo, fazer com que a organização tenha um ambiente mais humanizado, que forneça para o trabalhador no exercício de suas funções um relativo grau de autonomia, responsabilidade e que ele possa ter recursos de feedback sobre o seu desempenho e que exerça tarefas adequadas e variadas para o enriquecimento do seu trabalho.

Fernandes (1996), acerca da relação entre o PQVT e a produtividade da organização, comenta que a implementação das ações de QVT, obviamente, não irão resolver todos os problemas de produtividade da organização e as insatisfações que os trabalhadores possam ter. Entretanto, o uso dos programas, leva a melhores desempenhos individuais, de equipe e organizacionais, ao mesmo tempo que reduz os custos operacionais e evita desperdícios.

Nas organizações, atualmente, o foco maior está nos aspectos técnicos do processo produtivo, e acabam por investir menos nos aspectos humanos da produção. Quando há esse desequilíbrio de investimento, o trabalhador fica comprometido com os baixos níveis de satisfação, o que indiretamente prejudica as estratégias para melhoria de produtos e serviços da organização (FERNANDES, 1996).

2.3 Conceitos de Qualidade de Vida no Trabalho

Qualidade de Vida no Trabalho é área do conhecimento com interesse em investigar os aspectos do contexto laboral que impactam no bem-estar do trabalhador, tendo por base, principalmente, a Ergonomia da Atividade (SAUER; RODRIGUEZ, 2014).

Os conceitos de QVT, segundo Ciborra e Lanzara (1985 apud LACAZ, 2000), por vezes se associam à natureza particular e ao impacto que novas

tecnologias introduzidas podem causar; ou podem estar associados a fatores físicos, como a saúde e a segurança do trabalhador, assim como o grau de bem-estar deste na organização. As definições de QVT podem estar ligadas também a fatores psicológicos, como o grau de flexibilidade do trabalhador, criatividade e autonomia que os trabalhadores podem usufruir dentro da organização ou a fatores organizativos e políticos, como a quantidade de controle gerencial e poder que os funcionários podem exercer sobre o seu trabalho. Por fim, também podem estar ligadas a fatores financeiros, como salários, abonos e incentivos (CIBORRA e LANZARA, 1985 apud LACAZ, 2000).

Para Fernandes (1996), como organizações e pessoas estão sempre em transformação, é necessário entender a QVT como uma questão dinâmica e que deve ser abordada de forma contingencial, pois está sujeita à realidade de cada contexto do trabalho. Além disso, deve-se atentar de forma harmoniosa e igualitária à fatores físicos, sociológicos, psicológicos e tecnológicos da organização do trabalho, pois estes afetam a satisfação do indivíduo, assim como influenciam a cultura e o clima organizacional, que por consequência afetam a produtividade.

Fernandes (1996) vai além e associa o conceito de QVT a ideias como melhores condições de trabalho, salários maiores e redução de horas trabalhadas, e ainda, que o foco deve estar na relação que o trabalhador tem com o trabalho, e que esta deve ser reformulada para maior eficácia, produtividade e satisfação das necessidades básicas do ser humano no contexto de trabalho.

Ferreira (2012) apresenta a QVT com base em duas dimensões: a das pessoas e a da organização. No nível individual, QVT é a predominância de percepções de bem-estar no trabalho. O conceito de bem-estar no trabalho é definido por um sentimento positivo de experiências vivenciadas pelos trabalhadores na execução do seu ofício. Para haver Qualidade de Vida no Trabalho, deve haver também a presença predominante de sentimentos como: amizade, ânimo, confiança, conforto, disposição, felicidade, segurança e liberdade. Por sua vez, o mal-estar no trabalho ocorre quando há vivência predominante de sentimentos como: aborrecimento, desconforto, desrespeito, indisposição, decepção, ofensa, tédio, desânimo. Esses sentimentos, se frequentes e prolongados oferecem risco à saúde do trabalhador e indicam uma QVT em risco. Para o autor, as experiências de bem-estar e mal-estar fazem alusão às consequências do custo humano do trabalho,

sendo este, o que é gasto pelo trabalhador nas esferas cognitiva, física e afetiva para responder as exigências do seu trabalho (FERREIRA, 2012).

Sob a ótica das organizações, Ferreira (2012) conceitua QVT como a gestão organizacional das condições, da organização e das relações socioprofissionais de trabalho que visam promover o bem-estar.

2.4 Abordagens sobre Qualidade de Vida no Trabalho

Ao longo dos anos vários autores apresentaram abordagens de QVT, são estes: Walton, Hackman e Oldham, Werther e Davis, Huse e Cummings, Limongi-França e Ferreira.

2.4.1 A abordagem de Walton

Walton (1973 apud Ferreira; Alves; Tostes, 2009) propõe que a QVT necessita de equilíbrio entre o trabalho e as outras áreas da vida do trabalhador, e também da conciliação entre a produtividade e a saúde do ser humano. Assim, a abordagem de Walton (1973 apud KUROGI, 2008) é composta por oito critérios:

1) **Compensação adequada e justa:** refere-se a percepção do trabalhador se este recebe uma remuneração justa em relação ao trabalho realizado por ele. Ressaltando que uma remuneração adequada deve, no mínimo, satisfazer as necessidades básicas do trabalhador.

2) **Condições de trabalho:** refere-se a saúde e bem-estar do trabalhador. Possui indicadores como jornada de trabalho, saúde ocupacional, condições físicas do ambiente de trabalho e os recursos materiais para a realização do trabalho.

3) **Uso e desenvolvimento das capacidades:** refere-se as oportunidades que a organização cria para o trabalhador, para que este desenvolva certas qualidades como autonomia, autocontrole, habilidades múltiplas e tenha a informação sobre a totalidade dos processos de trabalho.

4) **Chances de crescimento e segurança:** refere-se ao crescimento que o trabalhador pode ter dentro da organização, devido ao desenvolvimento de suas

potencialidades. Possui indicadores como oportunidade de avanços na carreira, crescimento pessoal e programas de capacitação.

5) Integração social na empresa: é quando o trabalhador está inserido em um ambiente organizacional que possui um bom nível de integração nos diferentes níveis hierárquicos. Possui indicadores como ausência de preconceitos, igualdade, mobilidade, senso comunitário.

6) Constitucionalismo: refere-se aos direitos e deveres do trabalhador. Possui indicadores como direitos trabalhistas, privacidade pessoal e liberdade de expressão.

7) Trabalho e espaço total de vida: é o equilíbrio entre a vida pessoal do trabalhador e o trabalho. Possui indicadores como tempo para lazer e família e o papel balanceado do trabalho.

8) Relevância social: refere-se a importância que a empresa dá ao trabalhador e ao trabalho que este realiza. Possui indicadores como valorização do trabalho, imagem e responsabilidade social da organização.

Estes oito critérios inter-relacionados formam um conjunto que permite entender os pontos representados pelos trabalhadores como positivos ou negativos no contexto organizacional (SILVA e TOLFO, 2001).

2.4.2 A abordagem de Hackman e Oldham

Para Chiavenato (2010), Hackman e Oldham apresentam dimensões dos cargos como sendo primordiais para se entender a Qualidade de Vida no Trabalho. Essas dimensões oferecem resultados que implicam no sentimento de satisfação no cargo e motivação para trabalhar. As dimensões são:

1) Variabilidade de habilidades: o cargo deve exigir do trabalhador várias habilidades e conhecimentos.

2) Identidade da tarefa: o trabalhador deve realizar todo o processo produtivo, para que possa perceber o resultado.

3) Significado da tarefa: o trabalhador deve ter consciência que o trabalho realizado por ele tem impacto sobre o trabalho dos outros.

4) Autonomia: o trabalhador deve possuir autonomia e independência para desempenhar suas funções e responsabilidade para planejá-las e executá-las.

5) Retroação do próprio trabalho: as tarefas realizadas pelo trabalhador devem ter feedback para que ele possa se autoavaliar.

6) Retroação intrínseca: trabalhador também deve receber o feedback da tarefa realiza pelos superiores e clientes.

7) Inter-relacionamento: o trabalho deve proporcionar o contato interpessoal com outras pessoas que atuam na organização ou clientes.

Hackman e Oldham (1975, p.95 apud ALMEIDA; SOUSA; MILAGRES, 2019), focaram em identificar as características das tarefas que impulsionaram a dedicação e a eficiência dos trabalhadores.

2.4.3 A abordagem de Werther e Davis

Com sua abordagem de QVT, Werther e Davis (1983 apud KUROGI, 2008), têm como objetivo verificar qual a influência que as tarefas e os cargos exercem sobre a Qualidade de Vida no Trabalho e como desenhá-los para que gerem benefícios positivos para o trabalhador e a organização.

Werther e Davis (1983 apud FERNANDES, 1996), apresentam três elementos que influenciam no projeto de cargos e Qualidade de Vida no Trabalho. Os elementos organizacionais referem-se ao fluxo e às práticas de trabalho; os elementos ambientais influenciam bastante as condições de trabalho, pois envolvem a disponibilidade e a habilidade dos empregados; e os elementos comportamentais, se referem às necessidades e comportamentos humanos no ambiente de trabalho como autonomia, variedade, identidade da tarefa e retroinformação.

2.4.4 A abordagem de Huse e Cummings

Segundo Huse e Cummings (1985 apud ALMEIDA; SOUSA; MILAGRES, 2019), a QVT deve envolver as pessoas, o trabalho e a organização. Todos estes atores devem ter em mente a preocupação com o bem-estar do trabalhador e a

produtividade organizacional, a eficiência e a participação das equipes de trabalho nas decisões e problemas da organização. Os autores, também, definem quatro aspectos que compõem a QVT:

1) A participação do trabalhador nos vários níveis da organização, onde ele é capaz de decidir sobre os problemas que lhe dizem respeito. Essa capacidade cria um sentimento de comprometimento do trabalhador com os objetivos e resultados da organização.

2) Os autores falam que os cargos devem ser desenhados de acordo com as necessidades dos trabalhadores, através da autonomia de grupos de trabalhos autônomos e variedade de tarefas.

3) Huse e Cummings (1985) argumentam que a equidade salarial é necessária para que ocorra a QVT. Então, é imprescindível que haja replanejamento dos sistemas de cargos e salários com o propósito das diferenças hierárquicas e salariais diminuam entre os trabalhadores.

4) Aspectos como, a melhoria nas condições físicas e ambientais do trabalhador, incluindo uma carga horária adequada e melhores equipamentos, fomentam maior coordenação e motivação por parte dos trabalhadores, o que indiretamente provoca uma maior produtividade destes.

Huse e Cummings (1985 apud ALMEIDA; SOUSA; MILAGRES, 2019), evidenciam a importância do trabalho em equipe para o sucesso da organização, proporcionando melhores condições de labor.

2.4.5 A abordagem de Limongi-França

Para Limongi-França a QVT, através do enfoque biopsicossocial, é entendida como a busca pelo equilíbrio entre o físico, social e o psíquico do trabalhador. Deve ocorrer através de ações integradas entre as pessoas, o trabalho e as organizações, tendo como fatores o bem-estar e a participação do trabalhador em decisões, problemas do ambiente laboral, produtividade e a eficácia organizacional, resultando como o produto final o crescimento pessoal e organizacional (LIMONGI-FRANÇA, 2004 apud FORNO e FINGER, 2015; GARCIA, 2010).

Limongi-França (2012), complementa:

“Para alcançar a qualidade de vida no trabalho, as empresas devem estabelecer um conjunto das ações que envolvem a implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho, visando atender escolhas de bem-estar das pessoas que atuam em uma empresa, unidade de negócio ou setor específico” (LIMONGI-FRANÇA, 2012, p.167 apud SILVA, 2017, p.530).

Para a autora (LIMONGI-FRANÇA, 2004 apud GARCIA, 2010), o enfoque biopsicossocial possui quatro camadas:

1) A primeira camada trata dos aspectos físicos do trabalhador, como as suas resistências e vulnerabilidades, saúde e segurança.

2) A segunda camada é a psicológica que trata dos aspectos emocionais, dos processos afetivos e de raciocínio, como autoestima e o acréscimo de capacidades profissionais.

3) A terceira camada é a social, que se refere a relação da família e o trabalho, além da criação de oportunidades de lazer, esporte e cultura.

4) A quarta camada é a organizacional que refere-se à valorização da imagem corporativa; cultura, porte e estrutura da organização; e a relação com os funcionários.

Limongi-França (2012 apud SAUER e RODRIGUEZ) define que, para viabilizar um ambiente de trabalho saudável e favorável ao desenvolvimento do indivíduo e da organização, faz-se necessário que os gestores tenham uma visão ampla dos elementos específicos e implícitos que interferem no QVT.

2.4.6 A abordagem de Ferreira

A abordagem contra-hegemônica, adotada nesta pesquisa, parte da necessidade de se superar a abordagem assistencialista, onde o indivíduo aparece como variável de ajuste e as ações de QVT parecem estratégias gerenciais de sedução para garantir dos funcionários o desejado desempenho, negligenciando os

fatores organizacionais que estão na origem das percepções de bem estar e mal estar no trabalho. Nesta perspectiva, dois aspectos são contemplados: a atuação passa a ser sobre as causas que comprometem a QVT. A variável de ajuste deixa de ser o indivíduo e passam a ser os aspectos do contexto organizacional tendo por base, principalmente, a Ergonomia da Atividade Aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho (FERREIRA, 2011).

Dessa forma, esta abordagem de QVT, busca alcançar uma política de gestão com pessoas que consiga incluir, ao mesmo tempo, três dimensões interdependentes, sendo elas: a vigilância com saúde e segurança, a assistência psicossocial aos trabalhadores; e a promoção do bem-estar do indivíduo no trabalho (FERREIRA, 2011).

Ferreira (2011), então, define QVT sob duas óticas: a ótica das organizações como, a gestão organizacional que se transcreve através de normas, diretrizes e práticas de gestão no ambiente de trabalho, com o objetivo de promover o bem-estar, desenvolvimento pessoal dos trabalhadores e o exercício da cidadania organizacional. Sob a ótica dos trabalhadores, são as representações que estes constroem acerca do contexto organizacional e das situações de trabalho em que estão inseridos, as quais devem indicar uma prevalência de experiências de bem-estar; reconhecimento institucional e coletivo e a possibilidade de crescimento profissional; respeito às crenças e características individuais.

A abordagem que Ferreira propõe utiliza como quadro teórico-metodológico de referência a Ergonomia da Atividade, que busca contribuir para a evolução ou a concepção de ambientes saudáveis de trabalho, nos aspectos materiais, sociais e organizacionais, para que este possa ser fator primordial para a promoção de QVT com o mais alto nível de conforto, satisfação e eficácia no trabalho. Assim, a relação QVT e Ergonomia aparecem com mais força na medida em que as percepções de bem-estar dos trabalhadores e, conseqüentemente, o desempenho sejam considerados indissociáveis das três dimensões interdependentes (FERREIRA, 2011).

Ferreira (2011) indica alguns aspectos que são de extrema importância para implementação das ações de QVT com base na Ergonomia da Atividade Aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho. São estes:

- 1) Indissociabilidade entre produtividade, bem-estar e compromisso social – as ações de QVT devem sempre buscar uma solução de compromisso que

englobam todas essas dimensões, uma vez que produtividade saudável é fonte de bem-estar.

2) Mudança do olhar sobre o trabalho – para as ações de QVT serem significativas, requer dos gestores, trabalhadores e representantes sindicais, que revejam os valores, crenças e modos de gestão organizacional, que na maioria das vezes, são a fonte do mal-estar no trabalho.

3) Modelo antropocêntrico de gestão do trabalho – ações de QVT devem estar em harmonia com a gestão do trabalho, e esta deve ter como objetivo a valorização dos trabalhadores como principais autores dos resultados; promover o reconhecimento, a criatividade e autonomia na execução do trabalho; possibilitar o desenvolvimento pessoal e coletivo; e participação nas decisões que afetam o bem-estar individual e coletivo.

4) Cultura organizacional do bem-estar – para o sucesso da implementação das ações de QVT é necessário ter uma atenção especial com a comunicação organizacional, pois ela será essencial para estabelecer uma cultura de QVT com ações preventivas.

5) Sinergia organizacional focada em QVT – a responsabilidade por QVT na organização não deve ser reservada a área de gestão de pessoas, e sim, deve ser uma ação de esforço coordenado de todas as áreas da organização na sua implementação.

Os aspectos apresentados buscam auxiliar as organizações no processo de concepção, implementação e avaliação de projetos de QVT e, também, resgatam o vínculo entre as condições, a organização, as relações socioprofissionais e as experiências de mal-estar e bem-estar no trabalho, na qual a saúde do trabalhador, a satisfação dos clientes, usuários, consumidores e a sobrevivência das organizações são colocadas em perigo (FERREIRA, 2011).

O Modelo apresentado por Ferreira (2012) apresenta dois níveis analíticos e distintos:

O nível analítico do diagnóstico macro-ergonômico, onde a QVT é identificada com base no *continuum* de representações que os trabalhadores têm no exercício de seu trabalho. Essas representações irão indicar bem-estar ou mal-estar no trabalho e a ausência ou presença de QVT. A presente pesquisa ateve-se a este nível analítico da abordagem.

O nível analítico do diagnóstico micro-ergonômico, é um aprofundamento dos possíveis resultados do nível macro-ergonômico. Buscou-se investigar os efeitos produzidos pelos fatores do QVT, produtores das experiências de bem-estar e mal-estar no trabalho, e as estratégias que os trabalhadores adotam para lidar com as exigências que surgem do contexto de trabalho. Duas dimensões estão presentes nesse nível, o Custo Humano do Trabalho e estratégias de mediação individual e coletiva.

2.5 Contexto das Empresas Aparistas

2.5.1 Política Nacional de Resíduos Sólidos (PNRS)

A Política Nacional de Resíduos Sólidos (PNRS) foi instituída pela Lei nº 12.305/2010 (BRASIL, 2010), onde reúne os princípios, instrumentos, diretrizes, metas e ações que são adotadas pelo Governo Federal, Distrito federal, municípios e particulares e têm como foco a gestão ambiental adequada de resíduos sólidos.

O Art. 9 da PNRS, discorre sobre a ordem de prioridade que se deve utilizar no gerenciamento dos resíduos sólidos: não geração, redução, reutilização, reciclagem, tratamento dos resíduos sólidos e disposição final ambientalmente adequada.

A PNRS classifica os resíduos sólidos em dois: quanto à origem, podem ser resíduos domiciliares, de limpeza urbana, sólidos urbanos, de estabelecimentos comerciais e prestadores de serviço, serviços públicos de saneamento básico, industriais, serviços de saúde, resíduos da construção civil, agrossilvopastoris, serviços de transportes, de mineração. Quanto à sua periculosidade, podem ser os resíduos perigosos e os não perigosos (LEI Nº 12.305/2010; art. 13).

No Art. 30 fica definido que o ciclo de vida dos produtos é de responsabilidade compartilhada entre os fabricantes, importadores, distribuidores e comerciantes, consumidores e os titulares dos serviços públicos de limpeza urbana e de manejo de resíduos sólidos, a ser implementada de forma individual e encadeada. Tem como objetivos: desenvolver estratégias sustentáveis para alinhar os interesses dos agentes econômicos e sociais aos processos de gestão

empresarial; promover o aproveitamento e reduzir a geração de resíduos sólidos; possibilitar que os processos produtivos sejam mais eficientes e sustentáveis e incentivar as boas práticas de responsabilidade socioambiental.

O Decreto nº 7.404/2010 estabelece norma para a execução do PNRS e discorre, em seu Art. 13, sobre a Logística Reversa, sendo este um dos procedimentos definidos na Lei nº 12.305/2010. O decreto define a logística reversa como:

“A logística reversa é o instrumento de desenvolvimento econômico e social caracterizado pelo conjunto de ações, procedimentos e meios destinados a viabilizar a coleta e a restituição dos resíduos sólidos ao setor empresarial, para reaproveitamento, em seu ciclo ou em outros ciclos produtivos, ou outra destinação final ambientalmente adequada” (LEI 12.305/2010, Art. 13, p.45).

O decreto também implementa normas para a coleta seletiva, outro instrumento previsto na PNRS, que se dá através da coleta de materiais previamente separados conforme sua constituição ou composição.

2.5.2 Processo Produtivo de Reciclagem

Segundo o Instituto de Projetos e Pesquisas Socioambientais (IPESA, 2013), reciclagem é um conjunto de operações, que têm como objetivo reintroduzir os resíduos nos processos produtivos. Estas operações são consideradas os elos do processo e eles são (IPESA, 2013):

1) O primeiro elo sendo a segregação dos resíduos que é realizada pelos geradores destes;

2) O segundo elo sendo a coleta seletiva, ou seja, os resíduos são recolhidos estando total ou parcialmente segregados e enviados para as operações de triagem e classificação ou de beneficiamento;

3) O terceiro elo sendo as operações de triagem e classificação, onde os resíduos passam por uma separação e classificação mais precisa, prensados e enfardados;

4) O quarto elo, sendo as operações de beneficiamento, que consistem em passar os resíduos por procedimento específicos para transformá-los em matéria-prima para a indústria;

5) O quinto elo é a reciclagem, onde os resíduos provenientes das etapas anteriores serão utilizados como matéria-prima para processos produtivos de novos produtos.

Ressaltando que é no terceiro elo que as empresas aparistas trabalham, sendo considerados os principais agentes nesta fase (IPESA, 2013).

2.5.3 Normas Regulamentadoras

Em relação às condições de trabalho dos funcionários, as empresas aparistas são regidas pelas Normas Regulamentadoras (NRs). As NRs surgem das disposições do Capítulo V da Consolidação das leis Trabalhistas (CTL), referente a segurança médica no trabalho, com redação dada pela Lei nº 6.514/1977. Possuem como objetivo expor “os direitos, obrigações e deveres a serem exercidos pelos empregadores e trabalhadores com o propósito de firmar o trabalho seguro e sábio, impedindo a ocorrência de doenças e acidentes de trabalho.” (BRASIL, 2020). Existem 9 NRs, que são aplicáveis para o ofício dos aparistas:

NR 6 – Equipamento de Proteção Individual – EPI: define como obrigação da empresa fornecer para os funcionários equipamentos, de uso individual, que ajudam na proteção contra riscos ou agentes nocivos que possam prejudicar a saúde ou a segurança do trabalhador no exercício de sua função.

NR 7 – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO: é obrigatório para a organização a implementação do PCMSO, com o objetivo de promoção e preservação da saúde do conjunto dos seus trabalhadores.

NR 9 - Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA: é obrigatório para a organização estabelecer o PPRA, com o objetivo de preservar a saúde e a integridade dos trabalhadores, através da antecipação, reconhecimento, avaliação e

controle da ocorrência de riscos ambientais existentes ou que venham a existir no ambiente de trabalho, tendo como foco a proteção do meio ambiente e dos recursos naturais.

NR 11 – Transporte, movimentação, armazenagem e manuseio de matérias: Define regras de segurança para a operação de elevadores, guindastes, transportadores industriais e máquinas transportadoras.

NR 12 – Segurança no trabalho em máquinas e equipamentos: Define regras, técnicas e medidas para manter a integridade física e a saúde do trabalhador, assim como, prevenir acidentes.

NR 15 – Atividades e operações insalubres – Define a concentração ou intensidade máxima ou mínima para agentes da natureza e o tempo de exposição ao agente que não causará danos ao trabalhador. Segundo a norma, atividades laborais que passam do limite estabelecido são consideradas insalubres.

NR 17 – Ergonomia – Estabelece parâmetros que permitem a adaptação de aspectos da atividade laboral de acordo com as características psicofisiológicas dos trabalhadores. Os aspectos estão relacionados a levantamento, descarga e transportes de cargas, aos equipamentos e as condições ambientais do local de trabalho.

NR 24 – Condições sanitárias e de conforto no trabalho: Define as condições mínimas de higiene e conforto que as organizações precisam adotar.

NR 35 – Trabalho em Altura: estabelece os requisitos mínimos e as regras de segurança para o trabalho em altura, com o objetivo de garantir a saúde e a segurança dos trabalhadores envolvidos.

3 MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA

Neste capítulo são apresentados os métodos utilizados para o desenvolvimento deste trabalho. Serão descritos os seguintes pontos: tipo e descrição geral da pesquisa, caracterização da organização e amostra, descrição dos instrumentos de pesquisa e os procedimentos de coleta e de análise de dados.

3.1 Tipo e descrição geral da pesquisa

Esse trabalho se concentrou em realizar uma pesquisa empírica. Segundo Demo (2007), trabalhos desta natureza investigam a faceta empírica, experimentável, mensurável da realidade, correspondendo ao paradigma dominante de pesquisa. Além disso é cada vez mais importante entender e lidar com dados reais publicáveis e verificáveis.

Pesquisas de natureza quantitativa, sendo a presente pesquisa desta natureza, permitem que os dados sejam demonstrados de forma numérica e permitindo resultados objetivos (QUALIBEST, 2020).

Com base nos objetivos gerais, de acordo Gil (2002) a pesquisa pode ser classificada em três grandes grupos: exploratórias, descritivas e explicativas. Neste trabalho, foi proposto uma pesquisa descritiva, pois tem-se como “objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno (GIL, 2002).

Quanto aos procedimentos técnicos foi realizado um levantamento (*survey*), com recorte transversal, obtendo os dados por meio da aplicação de questionário com funcionários da empresa Ripel Reciclagem Ltda. A técnica de *survey* foi escolhida por possibilitar o recolhimento de informações gerais acerca das populações, de modo prático e agregado, sendo indispensável para investigações sociais como aqui proposto (GIL, 2002).

De acordo com Gil (2002), esse tipo de técnica possui três principais vantagens, tais como: o conhecimento direto da realidade; economia e rapidez; e a quantificação dos dados, que podem ser agrupados em tabelas, assim permitindo a análise estatística.

3.2 Caracterização da organização

A organização onde foi feita a pesquisa, a Ripel Reciclagem Ltda., pertence ao ramo aparista, com sede em São Luís – MA e está no mercado há mais de 12 anos.

Segundo a ANAP (2012 apud JÚNIOR; GUADAGNIN, 2014) para que haja sucesso no processo de reciclagem são necessários os aparistas, definidos como empresas que trabalham com aparas de papéis/papelão e compram seus resíduos de lojas, bancos, supermercados, residências, escolas, órgãos públicos etc. Depois fazem seleção, enfardamento e vendem para as indústrias de papel.

Faz parte do ofício dos trabalhadores da Ripel Reciclagem Ltda. a coleta dos materiais recicláveis, assim como o carregamento no local da coleta e o descarregamento no local de armazenamento dos resíduos. A empresa aparista realiza o tratamento do material, que no caso do papel/papelão é a separação, a limpeza e o enfardamento, para depois serem pesados e vendidos. Em específico esta empresa também trabalha com resíduos de plásticos, metais e óleo.

3.3 Participantes da pesquisa

Os participantes da pesquisa foram os funcionários da empresa Ripel Reciclagem, pertencentes aos cargos de selecionador de material reciclável, operador de prensa hidráulica, operador de máquinas, motorista, gerente e auxiliar administrativo. Foram distribuídos 46 questionários impressos a funcionários que possuíam no mínimo o ensino médio completo. Todos os questionários entregues retornaram e foram considerados válidos. A empresa possui, atualmente, 117 funcionários, sendo este o tamanho da população da pesquisa. A Tabela 1 demonstra o perfil sociodemográfico dos participantes, com relação a faixa etária, sexo, estado civil, grau de escolaridade, cargo ocupado e o tempo de empresa.

Tabela 1 - Perfil Sociodemográfico

VARIÁVEL	CATEGORIAS	PERCENTUAL
FAIXA ETÁRIA	18 a 25 anos	21,70%
	26 a 33 anos	30,40%
	34 a 41 anos	15,20%
	42 a 49 anos	28,30%
	50 a 57 anos	4,30%
SEXO	Feminino	30,40%
	Masculino	69,60%
ESTADO CIVIL	Casado	34,80%
	Separado	2,20%
	Solteiro	45,70%
	Companheiro	8,70%
	União Estável	8,70%
GRAU DE ESCOLARIDADE	Ensino Médio Completo	87%
	Ensino Superior Incompleto	2,20%
	Ensino Superior Completo	10,90%
CARGO	Selecionador de material reciclável	28,30%
	Operador de prensa Hidráulica	37%
	Operador de máquinas	2,20%
	Gerente	4,30%
	Auxiliar Administrativo	10,90%
	Motorista	17,40%
TEMPO DE EMPRESA	1 a 11 meses	34,80%
	1 a 3 anos	19,60%
	4 a 7 anos	28,30%
	8 a 11 anos	8,70%
	12 a 15 anos	8,70%

Fonte: Elaborada pela autora.

De acordo com a tabela 1, a maior parte dos participantes da pesquisa estão entre as faixas etárias de 18 a 25 anos, com 21,7%; de 26 a 33 anos, com 30,4% e de 42 a 49 anos, com 28,30%. Em relação ao sexo, a pesquisa teve 14 respondentes do sexo feminino (30,4%) e 32 do sexo masculino (69,6%).

Em sua maioria os participantes da pesquisa são casados, representando 34,8%; solteiros, representando 45,7% do total. Considerando o grau de escolaridade dos participantes, 40 possuem o ensino médio completo (87%), 1 possui o ensino superior incompleto (2,2%) e 5 possuem o ensino superior completo (10,9%).

Quanto ao cargo, os respondentes estão distribuídos em: Selecionador de material reciclável, com 13 participantes (28,3%); Operador de prensa hidráulica, com 17 participantes (37%); Operador de máquinas, com 1 participante (2,2%); Motorista, com 8 participantes (17,4%); Gerente, com 2 participantes (4,3%) e

Auxiliar administrativo, com 5 participantes (10,9%). Considerando o tempo de empresa, a maior parte dos respondentes está de 1 a 11 meses (34,8%) e de 4 a 7 anos (28,3%) na empresa.

3.4 Instrumento de pesquisa

O instrumento utilizado foi uma adaptação do Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (IA_QVT), elaborado por Ferreira (2011). Sendo este instrumento de natureza quantitativa, pois faz uso de escala psicométrica do tipo Likert (FERREIRA, 2011).

O inventário permite que: 1) seja realizado um diagnóstico rápido e com rigor científico a respeito de como os trabalhadores percebem a QVT; 2) produzir dados importantes para a criação de uma política e programa de QVT fundamentados nas expectativas dos funcionários que responderam (FERREIRA, 2011).

Para a validação do IA_QVT, o autor reportou que aconteceu a análise dos componentes principais e de fatoriabilidade da matriz e KMO, sendo que o resultado obtido foi de 0,94; o teste de esfericidade de Bartlett foi significativo. O gráfico de sedimentação permitiu manter cinco fatores principais (FERREIRA, 2011):

1) Condição de trabalho (alfa 0,90): Expressam as condições físicas (local, espaço, iluminação, temperatura), materiais (insumos), instrumentais (equipamentos, mobiliário, posto), suporte (apoio técnico) que influenciam a atividade de trabalho e colocam em risco a segurança física. Este fator contribui com 12 itens.

2) Organização do trabalho (alfa 0,73): Expressa as variáveis de tempo (prazo, pausa), controle (fiscalização, pressão, cobrança), traços das tarefas (ritmo, repetição), sobrecarga e prescrição (normas) que influenciam a atividade de trabalho. Este fator contribui com 9 itens.

3) Relações Sócio-Profissionais de Trabalho (alfa 0,89): Expressam as interações sócio-profissionais em termos de relações com os pares (ajuda, harmonia, confiança), com as chefias (liberdade, diálogo, acesso, interesse, cooperação, atribuição e conclusão de tarefas), comunicação (liberdade de expressão) ambiente harmonioso e conflitos que influenciam a atividade de trabalho. Este fator contribui com 16 itens.

4) Reconhecimento e Crescimento Profissional (alfa 0,91). Expressam variáveis relativas ao reconhecimento no trabalho (existencial, institucional, realização profissional, dedicação, resultado alcançado) e ao crescimento profissional (oportunidade, incentivos, equidade, criatividade, desenvolvimento), que influenciam a atividade de trabalho. Este fator contribui com 14 itens.

5) Elo Trabalho-Vida Social (alfa 0,80): Expressa as percepções sobre a instituição, o trabalho (prazer, bem-estar, zelo, tempo passado no trabalho, sentimento de utilidade, reconhecimento social) e as analogias com a vida social (casa, família, amigos) que influenciam a atividade de trabalho. Este fator contribui com 10 itens.

O questionário adaptado utilizou uma escala que varia de 1 (Discordo) a 10 (Concordo), onde o participante marca o número que melhor representa a sua opinião sobre o item que está sendo perguntado. Para a interpretação dos resultados foi usada uma “cartografia psicométrica” proposta pelo autor do instrumento, onde há uma régua delimitando um intervalo de média para mal-estar no trabalho dominante para a zona de transição e para bem-estar dominante. Dependendo dos fatores e dos itens, pode-se determinar quais percepções dos funcionários precisam ser melhoradas e quais precisam ser consolidadas no ambiente organizacional. Apresenta-se abaixo a adaptação feita da cartografia psicométrica e escala Likert propostas por Ferreira (2011):

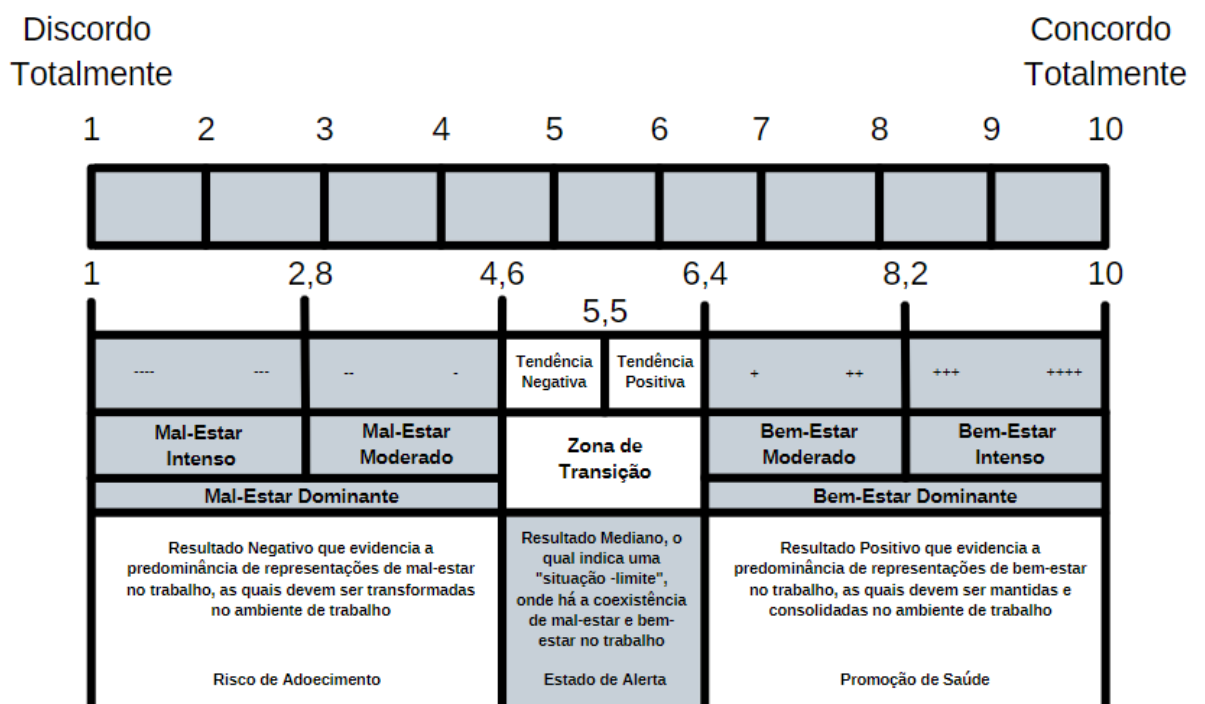


Figura 1: Adaptação do IA_QVT – Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho:

Instrumento de Diagnóstico e Monitoramento nas Organizações. FERREIRA, Mário César. Brasília – DF, 2011.

O questionário também contou com um levantamento demográfico e profissiográfico, pedindo informações como: Sexo, Faixa Etária, Estado Civil, Escolaridade, Cargo e Tempo de empresa.

3.5 Procedimentos de coleta e de análise de dados

A coleta dos dados foi feita através de questionários impressos, que em parte, foram aplicados pela própria pesquisadora na matriz da empresa, sendo a outra parte enviada para as filias da empresa em outras cidades, para que os encarregados imprimissem e aplicassem os questionários, após receberem instruções da pesquisadora. A aplicação do questionário ocorreu entre os dias 03/12/2021 a 04/03/2022. Após o recebimento de todos os questionários, os dados obtidos foram colocados em formato de planilhas no Excel.

A análise dos dados foi feita pelo aplicativo SPSS (Pacote Estatístico para as Ciências Sociais), empregando estatística descritiva como frequência, mínimo, máximo, média e desvio padrão.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Nesta seção serão apresentados e discutidos os resultados da pesquisa, com base no referencial teórico apresentado. Os dados descritivos são apresentados na Tabela 2, disposto no apêndice B, onde cada questão que compõe o questionário tem o seu Mínimo, Máximo, Média, Desvio Padrão e a quantidade de repostas válidas.

4.1 Resultados Globais: o que pensam os trabalhadores sobre sua QVT?

Na tabela 3, está disposto os resultados globais da QVT. Contém as médias, desvios padrão, máximos, mínimos e quantidade de questionários válidos dos cinco fatores que serão discutidos mais à frente e do fator global QVT.

Tabela 3 – Resultados descritivos Global

FATORES	N	MÍNIMO	MÁXIMO	MÉDIA	DESVIO PADRÃO
Condições de Trabalho	31	4,92	9,50	7,6317	1,16543
Organização do Trabalho	33	3,33	8,00	5,5657	1,12367
Relações Socioprofissionais	32	6,50	10,00	8,0684	0,93802
Reconhecimento e Crescimento no Trabalho	36	5,50	9,93	7,8472	1,27948
Elo Trabalho - Vida Social	33	7,10	10,00	8,3758	0,82539
Qualidade de Vida no Trabalho	20	6,12	8,82	7,5021	0,73717
N Válido	20				

Fonte: Elaborado pela autora.

Observando a tabela 3, tem-se que o fator Organização do Trabalho, com média 5,56 (DP = 1,12), está em uma zona de transição com tendência positiva, o que representa para a empresa um alerta, pois existe coexistência de mal-estar e bem-estar no trabalho. Segundo Ferreira (2011), a organização do trabalho é um dos fatores que mais diminuí a média de QVT e é nele que reside os itens mais problemáticos para a empresa.

O fator Organização do Trabalho investiga várias variáveis, merecendo destaque: a duração da jornada de trabalho e a quantidade de pausas no trabalho, as quais ajudam a evitar acidentes, erros e o retrabalho; a cobrança para cumprir prazos e alcançar resultados, que segundo Ferreira (2011), é o item que se apresenta como principal fonte de mal-estar no trabalho.

Outro fator caracterizado por Ferreira (2011), que pode vir a ser visto como uma fonte de mal-estar no trabalho, é o Reconhecimento e Crescimento no Trabalho, o qual, nesta pesquisa, apresenta como média 7,84 (DP = 1,27), representando uma zona de bem-estar moderado, indicando que em relação a esse fator existe uma predominância de percepções de bem-estar, as quais devem ser cultivadas, melhoradas e consolidadas dentro da empresa. Segundo o autor, esse fator está ligado a percepção de satisfação no trabalho e se faz presente quando os trabalhadores constatarem que a sua dedicação é valorizada, quando a gerência mostra preocupação com o bem-estar, demonstra respeito, interesse pelos funcionários, quando há o elogio e retribuição monetária como métodos de reconhecimento (FERREIRA, 2011).

Os fatores Elo Trabalho-Vida Social, com média 8,37 (DP = 0,82); Relações socioprofissionais de trabalho, com média 8,06 (DP = 0,93) e as Condições de trabalho, com média 7,63 (DP = 1,16) estão indicando entre uma zona de bem-estar moderado e intenso, mostrando assim, que em relação a esses fatores há predominância de promoção de saúde. Para Ferreira (2011), esses três fatores são os que puxam a média do QVT global para cima e são os menos problemáticos para a empresa.

Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) global, é a soma dos 5 fatores, tendo média 7,5 (DP = 0,73), significando que, de forma geral, os participantes da pesquisa consideram que a QVT está em uma zona de bem-estar moderado, ou seja, a tendência para a promoção de saúde no ambiente de trabalho e demonstrando uma predominância de percepções de bem-estar, as quais devem ser preservadas e consolidadas (FERREIRA, 2011).

4.2 Condições de Trabalho

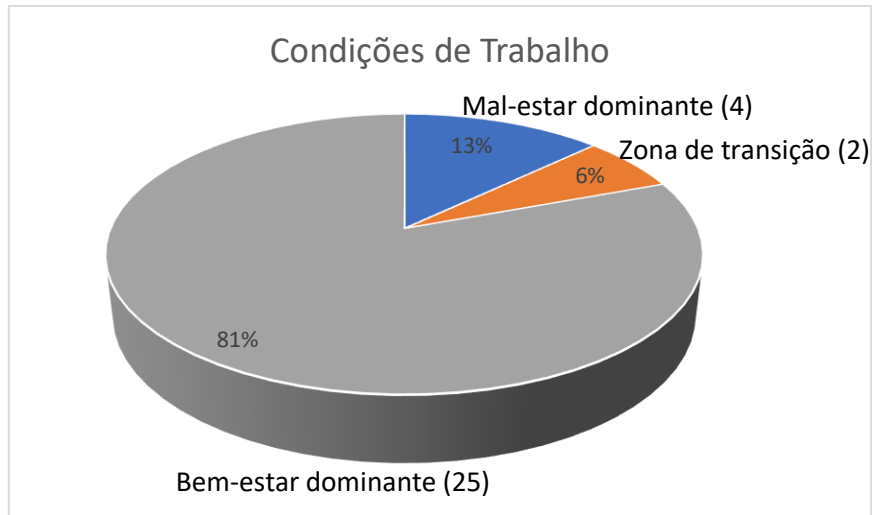
O fator condições de trabalho analisa a percepção dos funcionários em relação a elementos como: equipamentos arquitetônicos; ambiente físico, instrumental (equipamentos e ferramentas), matéria-prima e suporte organizacional (FERREIRA, 2011).

Tabela 4 – Resultados descritivos do fator Condições de Trabalho

QUESTÕES	MÉDIA	DESVIO PADRÃO
O nível de iluminação é suficiente para executar as atividades.	9,26	1,237
O material de consumo é suficiente.	9,09	1,03
Os instrumentos de trabalho são suficientes para realizar as tarefas.	8,76	1,786
O apoio técnico para as atividades é suficiente.	8,53	1,424
O posto de trabalho é adequado para realização das tarefas.	8,49	1,932
O espaço físico é satisfatório.	8,33	2,056
O local de trabalho é confortável.	7,79	2,253
Os equipamentos necessários para realização das tarefas são precários.	7,55	3,117
A temperatura ambiente é confortável.	7,33	2,796
O mobiliário existente no local de trabalho é adequado.	7,4	2,328
Na empresa, as condições de trabalho são precárias.	7,12	2,873
O trabalho que realizo coloca em risco a minha segurança física.	5,87	3,481

Fonte: Elaborado pela autora.

Na Tabela 2 apresenta-se os itens, com suas médias e desvios padrões, que compõem o fator Condições de Trabalho. Pode-se inferir que os itens que tiveram as melhores avaliações foram: “O nível de iluminação é suficiente para executar as atividades.”, com média 9,26 (DP = 1,23) e o item “O material de consumo é suficiente.” que apresenta uma média de 9,09 (DP = 1,03), o que representa a percepção de todos os respondentes e, também, indica um estado de bem-estar intenso em relação a ambos os quesitos.



Fonte: Elaborado pela autora.

Analisando o Gráfico 1, o qual mostra a frequência relativa simples dos participantes, constata-se que em relação ao fator condições de trabalho, 25 participantes encontra-se em um estado de bem-estar dominante, 2 participantes estão na zona de transição, 4 participantes apresentaram mal-estar dominante. Além disso, 15 participantes tiveram suas respostas consideradas não válidas, pois deixaram de responder alguns dos itens dispostos na tabela 3, que compõem o fator de QVT aqui discutido em sua totalidade. Evidencia-se que há uma predominância de percepções de bem-estar por parte dos participantes da pesquisa, o que significa que há uma tendência à promoção da saúde.

O item que teve a pior avaliação foi “O trabalho que realizo coloca em risco a minha segurança física.” que possui uma média de 5,87 (DP = 3,48), o que coloca este item na zona de transição entre mal-estar e bem-estar, com uma tendência positiva. Todavia não se pode considerar este resultado representativo para todos os participantes devido ao alto valor do desvio padrão.

A empresa onde a pesquisa ocorreu, está em um estágio intermediário em relação à sua adequação às Normas Reguladoras (NRs), principalmente, à NR 6, a qual fala sobre os equipamentos de proteção individual e à NR 12, a qual diz respeito à segurança no trabalho no manuseio de máquinas e equipamentos. O que é corroborado pelo fato do item, disposto na Tabela 3, “O trabalho que realizo coloca em risco a minha segurança física.”, estar na zona de transição com tendência positiva, o que significa uma situação de alerta para a organização.

De acordo com Ferreira (2011), para que as condições de trabalho sejam adequadas, é necessário que a empresa ofereça suporte organizacional aos trabalhadores, mas não apenas isto, é necessário também que haja uma adequação das condições ao tipo de atividade exercida. Pode-se observar que, consoante à percepção dos participantes, a empresa está trabalhando para consolidar essas adaptações. Fato este reforçado por seis dos doze itens apresentados na Tabela 3 estarem em uma zona de percepção de bem-estar intenso e apresentando desvios padrões baixos, o que permite inferir que estas percepções são uniformes dentro da amostra pesquisada.

Para se alcançar a Qualidade de Vida no Trabalho, deve haver um comprometimento da organização para propiciar situações de bem-estar, por meio da garantia de saúde e segurança física, mental e social, além da capacitação para a realização de tarefas com segurança (LIMONGI-FRANÇA; ASSIS, 1995 apud VARELA, 2019). Sendo a organização responsável por:

“Avaliar todos os fatores externos, que permeiam a relação homem/trabalho, e introduzir medidas de segurança e saúde, que previnam possíveis riscos iminentes. Ao indivíduo é dado o direito de saber qual a tarefa a executar, onde será desenvolvida, quais as ferramentas disponíveis para realizá-las, que interação terá com terceiros (clientes) e, também, que interação terá com o meio ambiente.” (ALVES, 2001 p.73).

Os itens “Os equipamentos necessários para realização das tarefas são precários.”, com média 7,55 (DP = 3,11) e “Na empresa, as condições de trabalho são precárias.”, com média 7,12 (DP = 2,87). Apesar de apresentarem médias altas, são itens que se aproximam do limite da zona de transição e bem-estar moderado. Considerando o alto desvio padrão, pode-se inferir que nem todos os participantes da pesquisa compartilham da mesma opinião, ou seja, para alguns as condições são adequadas mas para outros elas ainda podem melhorar. Estes dois itens são formados por afirmações de conotação negativa, assim, a escala é inversamente proporcional à cartografia utilizada, sendo necessária a inversão dos valores para adequação (por exemplo, 1 para 10. 2 para 9).

Chiavenato (2010) acerca de um ambiente de trabalho agradável:

“Um ambiente de trabalho agradável facilita o relacionamento interpessoal e melhora a produtividade, bem como reduz acidentes, doenças, absenteísmo e rotatividade do pessoal. Fazer do ambiente um local agradável para se trabalhar tornou-se uma verdadeira obsessão para as empresas bem-sucedidas.” (CHIAVENATO, 2010, p. 471).

4.3 Organização do Trabalho

O segundo fator a ser analisado é a Organização do Trabalho que é composto pelos seguintes elementos: divisão do trabalho, missão, objetivos e metas organizacionais, trabalho prescrito, tempo de trabalho, processo de trabalho, gestão do trabalho, padrão de conduta (FERREIRA, 2011).

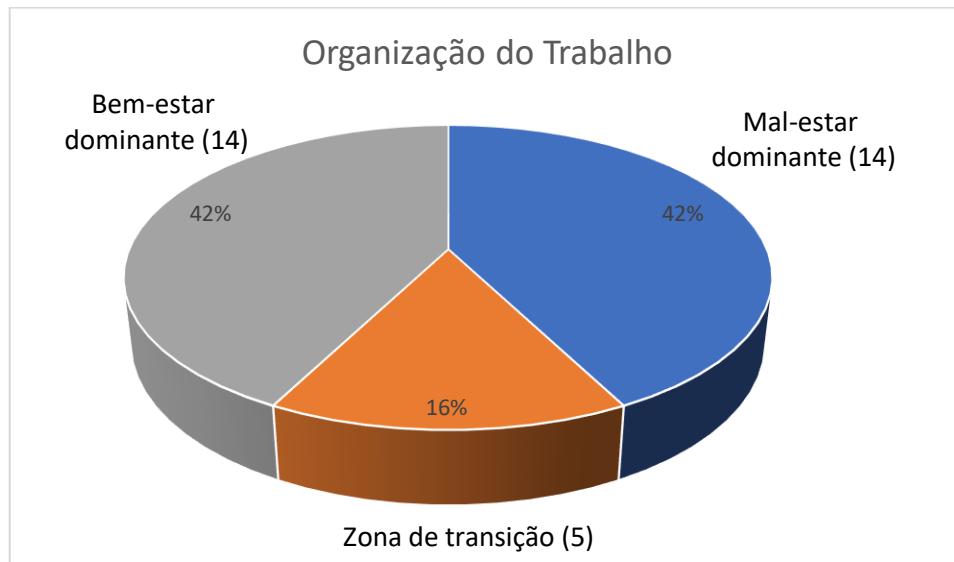
Tabela 5 – Resultados descritivos do fator Organização do Trabalho

QUESTÕES	MÉDIA	DESVIO PADRÃO
Posso executar o meu trabalho sem pressão	8,62	1,724
Posso executar o meu trabalho sem sobrecarga de tarefas.	8,28	1,772
As normas para execução das tarefas são rígidas	6,64	2,506
Falta tempo para ter pausa de descanso no trabalho.	6,49	3,501
O ritmo de trabalho é excessivo.	5,51	3,167
Na empresa, existe forte cobrança por resultados.	3,93	2,723
Há cobrança de prazos para o cumprimento de tarefas.	3,2	2,397
Na empresa, as tarefas são repetitivas.	3,14	2,445
Existe fiscalização do desempenho.	2,78	1,717

Fonte: Elaborado pela autora.

De acordo com Tabela 4, o itens que tiveram a melhor avaliação foram: “Posso executar o meu trabalho sem pressão”, com média 8,62 (DP = 1,72) e “Posso executar o meu trabalho sem sobrecarga de tarefas.”, com média 8,28 (DP = 1,77). Ambos os quesitos se encaixam na região que indica bem-estar intenso e apresentam desvios padrões baixos, que permitem que estas médias representem o grupo investigado como um todo. As avaliações positivas destes itens indicam um passo em direção a promoção da saúde, pois segundo Glowinkowski e Cooper

(1987 apud PASCHOAL; TAMAYO, 2004) os principais fatores intrínsecos a atividade laboral causadores do estresse ocupacional são repetição de tarefas, pressões de tempo e sobrecarga de trabalho.



Fonte: Elaborado pela autora.

Levando em consideração os dados coletados no fator 2 da pesquisa tem-se que 42% dos participantes encontram-se em zona de mal-estar dominante, 42% estão em uma zona de bem-estar dominante, 16% estão em zona de transição e 13 questionários foram considerados não validos, pois não responderam algum dos itens que compõe o fator organização do trabalho. Considerando que existe a mesma quantidade de pessoas na zona de bem-estar e mal-estar, e uma parte na zona de transição, pode-se dizer que existem mais percepções que devem ser transformadas pela empresa.

Em relação a jornada de trabalho pode-se inferir que, no item “O ritmo de trabalho é excessivo.” ($M = 5,51$; $DP = 3,1$), está em uma zona de transição com uma tendência positiva. Mostrando-se um ponto de atenção para a empresa, pois para Walton (1973) as experiências de um trabalhador pode afetar de forma negativa ou positiva as outras esferas de sua vida, como por exemplo, a esfera familiar. Um período prolongado de excessos de horas extras, é uma dessas experiências. A relação entre o trabalho e as outras áreas da vida do funcionário deve ser definida por meio de um equilíbrio.

Os itens “Há cobrança de prazos para o cumprimento de tarefas.” ($M = 3,2$; $DP = 2,3$), “Existe fiscalização do desempenho.” ($M = 2,7$; $DP = 1,7$) e “Na empresa,

existe forte cobrança por resultados.” (M = 3,93; DP = 2,7), encontram-se em uma zona de mal-estar dominante, na qual o trabalhador corre o risco de adoecimento e é necessário que a empresa transforme as percepções dos funcionários. Estes resultados demonstram que não há uma gestão participativa, ou seja, não há o envolvimento do trabalhador na tomada de decisão em relação a cobrança de prazos e ao monitoramento da execução das atividades (FERREIRA, 2011).

O item “Na empresa, as tarefas são repetitivas.” apresenta 3,14 como média (DP = 2,44), evidenciando uma percepção de mal-estar intenso entre os participantes por mais que também se observe alto desvio padrão.

Considerando que 65,3% que responderam ao questionário são funcionários que ocupam os cargos de operador de prensa e selecionador de material reciclável, os quais exercem unicamente as atividades de coleta, carregamento, enfardamento e o tratamento do material reciclado, que são atividades primordiais para empresa do ramo aparista.

Segundo Vilas Boas e Andrade (2009), cargos simples e repetitivos, ao longo do tempo, tornam-se monótonos e cansativos causando nos funcionários desmotivação em relação ao trabalho. O trabalho acaba se tornando individualizado, isolado e desprovido de autonomia.

4.4 Relações Socioprofissionais de Trabalho

O terceiro fator que compõe a QVT é formado pelas relações que norteiam o funcionário, como hierárquicas, com pares e externas.

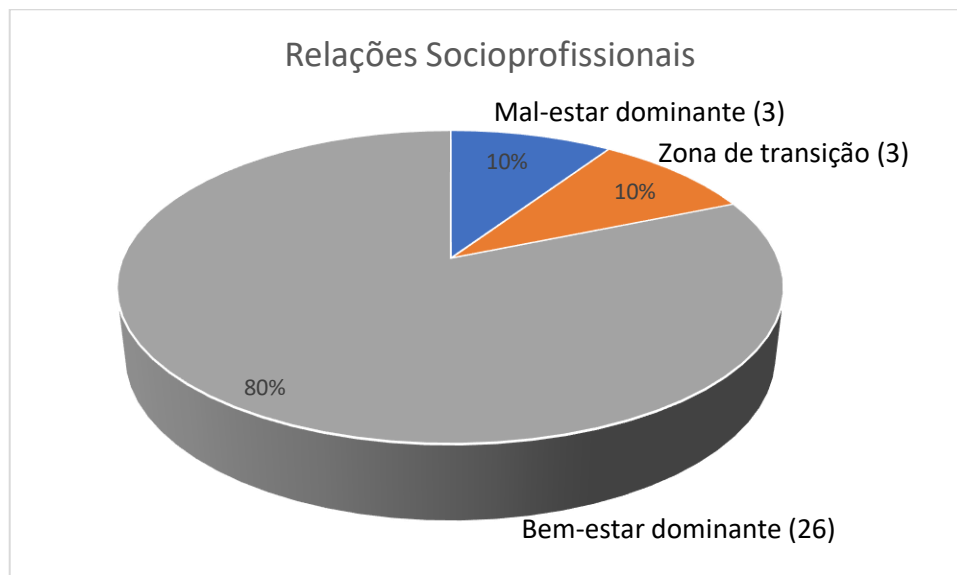
Tabela 6 – Resultados descritivos do fator Relações Socioprofissionais

QUESTÕES	MÉDIA	DESVIO PADRÃO
Minhas relações de trabalho com os colegas são harmoniosas.	9,24	1,004
É fácil o acesso à chefia imediata.	9,22	1,565
Minhas relações de trabalho com a chefia são cooperativas.	9,2	1,236
Na empresa, tenho livre acesso às chefias superiores	8,76	1,948
Tenho liberdade na execução das tarefas.	8,69	1,635
A convivência no ambiente de trabalho é harmoniosa.	8,23	1,683
A distribuição das tarefas é justa.	8,2	1,951
Minha chefia imediata tem interesse em me ajudar.	8,16	2,296

Na empresa, tenho liberdade para dizer o que penso sobre o trabalho.	8,04	1,873
O comportamento gerencial é caracterizado pelo diálogo.	7,78	2,184
Meus colegas de trabalho demonstram disposição em me ajudar.	7,56	2,04
É comum o conflito no ambiente de trabalho.	7,27	2,481
Há confiança entre os colegas.	7,02	2,671
É comum a não conclusão de trabalhos iniciados.	7	2,828
Existem muitas dificuldades na comunicação chefia – subordinado.	6,82	3,273
A comunicação entre funcionários é insatisfatória.	5,8	3,387

Fonte: Elaborado pela autora.

De modo geral, 15 dos 16 itens que compõe o fator relações socioprofissionais, estão entre a zona de bem-estar moderado e bem-estar intenso, o que significa que há uma predominância de percepções de bem-estar que devem ser preservadas. Dois dos itens que tiveram as melhores avaliações são: “Minhas relações de trabalho com os colegas são harmoniosas.” com média 9,24 (DP = 1) e “É fácil o acesso à chefia imediata.” com média 9,22 (DP = 1,5). Carvalho (2009 apud FONSECA et al, 2016) diz que um bom relacionamento social, no âmbito do ambiente laboral, é o fator chave para criar um clima de confiança e respeito, permitindo a construção de relações harmoniosas e de cooperação, o que corrobora para a promoção da saúde na empresa.



Fonte: Elaborado pela autora.

O gráfico 3 apresenta mais da metade dos respondentes em uma zona de bem-estar dominante com 80%, com a zona de transição tendo uma taxa de 10%,

mal-estar dominante representando 10%, também, e 14 questionários foram considerados não válidos, pois alguns dos itens que compõem o fator três não foram respondidos.

Desse modo, é evidente que as relações socioprofissionais são fontes de prazer e bem-estar de acordo com as percepções dos respondentes. Segundo Ferreira (2011), o relacionamento social no contexto laboral, deve ser percebido como algo benéfico e vantajoso pelos trabalhadores, para que os relacionamentos sejam constantes e duradouros e que este seja visto como promotor de bem-estar.

O item que teve a pior a avaliação foi “A comunicação entre funcionários é insatisfatória.”, com media 5,8 (DP = 3,38), a qual se encontra na zona de transição com tendência positiva, e por mais que não se possa generalizar esta percepção para todos os participantes, a organização deve ficar alerta, pois indica uma situação onde há coexistência de percepções de mal-estar e bem-estar. Segundo Tomasi e Medeiros (2007), a viabilização de canais de comunicação dentro da organização favorece o relacionamento social e cultivo do sentimento de reconhecimento e valorização, por parte do profissional.

Segundo Chiavenato (2010) ter uma boa comunicação significa:

“Muito mais do que atrativos materiais ou financeiros, um dos aspectos que mais influenciam diretamente a satisfação das pessoas é a qualidade da comunicação dentro da organização. [...] A pessoa precisa sentir que tem influência na organização, no seu trabalho, na qualidade dos produtos ou serviços, nos processos da organização. Esse clima proporciona a segurança ao funcionário de poder discordar da opinião dos superiores sem que isso lhe cause problemas. CHIAVENATO, 2010, p.190).

4.5 Reconhecimento e Crescimento Profissional

O quarto fator pesquisado é composto por itens que definem (FERREIRA, 2011):

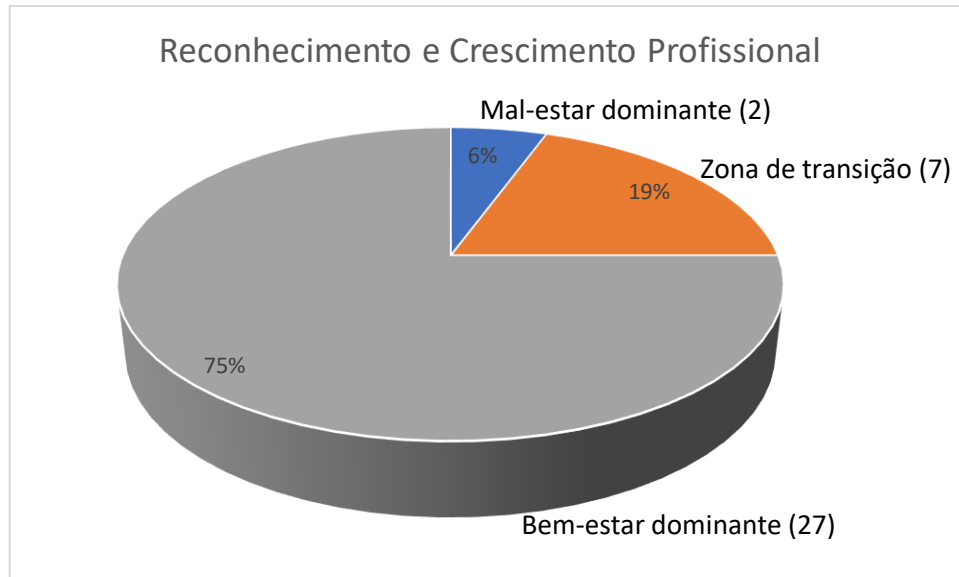
- Reconhecimento: do trabalho realizado, empenho, dedicação; da hierarquia (chefia imediata e superiores); da instituição; dos cidadãos-usuários, clientes e consumidores; da sociedade.
- Crescimento Profissional: uso da criatividade; desenvolvimento de competências; capacitações; oportunidades; incentivos; equidade; carreiras.

Tabela 7 – Resultados descritivos do fator Reconhecimento e Crescimento Profissional

QUESTÕES	MÉDIA	DESVIO PADRÃO
A prática do reconhecimento contribui para a minha realização profissional.	8,64	1,464
Tenho a possibilidade de ser criativo no meu trabalho.	8,56	1,752
Na empresa, o resultado obtido com meu trabalho é reconhecido.	8,29	1,547
Na empresa, minha dedicação ao trabalho é reconhecida.	8,26	1,639
O reconhecimento do trabalho coletivo é uma prática efetiva na empresa.	8,24	1,626
O desenvolvimento pessoal é uma possibilidade real na empresa.	8,2	1,714
O reconhecimento do trabalho individual é uma prática efetiva na empresa.	8	1,66
As oportunidades de crescimento profissional são iguais para todos.	7,72	2,536
Tenho a impressão de que para a empresa eu não existo.	7,65	2,983
Sinto-me reconhecido pela instituição onde trabalho.	7,61	2,18
Há incentivos da empresa para o crescimento na carreira.	7,3	2,346
Na empresa, recebo incentivos de minha chefia.	7,09	2,58
A empresa oferece oportunidade de crescimento profissional.	7,04	2,504
Falta apoio das chefias para o meu desenvolvimento profissional.	6,73	3,236

Fonte: Elaborado pela autora.

Neste fator os itens que tiveram a avaliação mais positiva pelos respondentes foram: “A prática do reconhecimento contribui para a minha realização profissional.”, com média de 8,64 ($D = 1,46$) e “Tenho a possibilidade de ser criativo no meu trabalho.”, com média de 8,56 ($DP = 1,75$), estando ambos em uma zona de bem-estar intenso. Ferreira (2011), comenta que a criatividade e o reconhecimento propagam a possibilidade de ampliação de potencial e que são os primeiros passos para a realização profissional dos funcionários.



Fonte: Elaborado pela autora.

De acordo com o Gráfico 4, o fator Reconhecimento e crescimento demonstra 75% de bem-estar dominante, 6% mal-estar dominante, 19% na zona de transição e 10 questionários foram considerados não válidos, pois deixaram sem resposta alguns dos itens que compõem o fator aqui discutido. Dessa forma, é evidente que o reconhecimento e crescimento profissional é uma fonte de promoção de saúde na organização.

O reconhecimento profissional não é apenas um instrumento que comunica e recompensa os funcionários por seus resultados conseguidos através de seu trabalho, mas também, se feito de forma eficaz, as ações e comportamentos benéficos para a organização serão propagados e reforçados pelos funcionários (VILAS BOAS; ANDRADE, 2009).

Analisando os itens que compõe a categoria reconhecimento, como por exemplo, “O reconhecimento do trabalho individual é uma prática efetiva na empresa.”, “Na empresa, minha dedicação ao trabalho é reconhecida.” e “Na empresa, recebo incentivos de minha chefia.”, onde todos estão entre uma zona de bem-estar moderado e intenso, pode-se dizer que acerca desta categoria existe uma quantidade significativa de percepções de bem-estar, as quais a empresa deve nutrir, melhorar e consolidar. Mostrando que a empresa tem, em parte, práticas de reconhecimento que se mostram efetivas, sendo o reconhecimento monetário o mais usado.

Segundo Chiavenato (2010), acerca dos processos de recompensas:

“Os processos de recompensar as pessoas constituem os elementos fundamentais para o incentivo e motivação dos funcionários da organização, tendo em vista de um lado os objetivos organizacionais a serem alcançados e, de outro lado, os objetivos individuais a serem satisfeitos. [...] A palavra recompensa significa uma retribuição, prêmio ou reconhecimento pelos serviços de alguém.” (CHIAVENATO, 2010, p.274).

Os itens com aspectos mais críticos observados neste fator foram: “Falta apoio das chefias para o meu desenvolvimento profissional.”, com média de 6,73 (DP = 3,2) e “A empresa oferece oportunidade de crescimento profissional.”, com média de 7,04 (DP = 2,5). Estando na zona de bem-estar moderado, os dois itens possuem desvio padrão alto, recomendando-se uma investigação mais profunda para ter um resultado com maior exatidão. Ressalta-se que, por mais que esses itens tenham médias relativamente altas, elas estão próximas da barreira com a zona de transição. Então a empresa precisa dispender uma atenção maior para essas percepções.

Para Chiavenato (2010), os funcionários devem ser vistos como parceiros da organização, de forma que estes investem na organização através de seu esforço, dedicação, responsabilidade, comprometimento e espera receber retornos destes investimentos como: salários, incentivos financeiros, crescimento profissional, satisfação, carreira. Essa troca é capaz de conduzir a organização à excelência e ao sucesso.

4.6 Elo Trabalho-Vida Social

O quinto fator pesquisado é composto por itens que definem (FERREIRA, 2011):

- Sentido do Trabalho: prazer; bem-estar; valorização do tempo vivenciado na organização; sentimento de utilidade social; produtividade saudável.

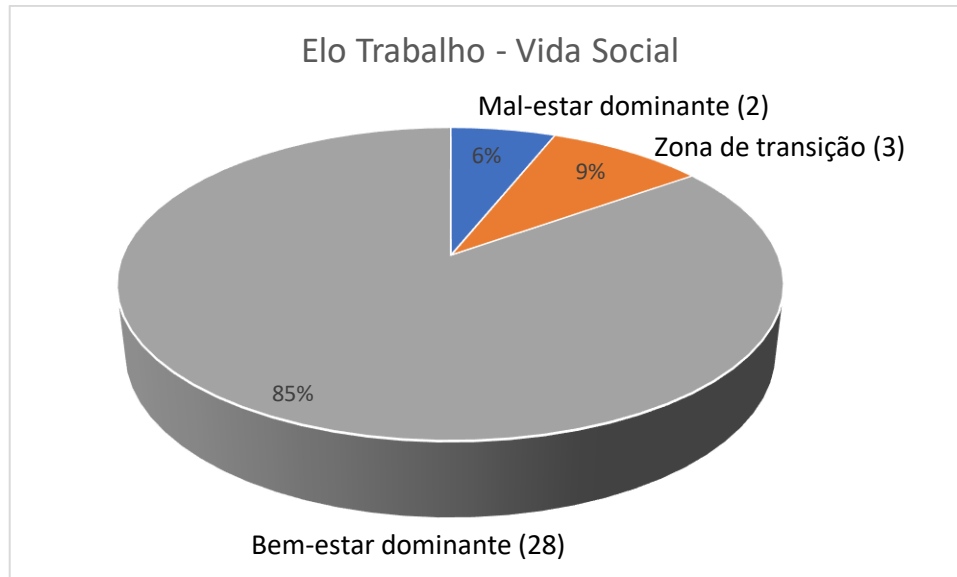
- Importância da Instituição Empregadora: significado pessoal; significado profissional; significado familiar; significado social.
- Vida Social: relação trabalho-casa; relação trabalho-família; relação trabalho-amigos; relação trabalho-lazer; relação trabalho-sociedade.

Tabela 8 – Resultados descritivos do fator Elo Trabalho – Vida Social

QUESTÕES	MÉDIA	DESVIO PADRÃO
Gosto da empresa onde trabalho.	9,52	0,781
O trabalho que faço é útil para a sociedade.	9,48	1,042
Na empresa, disponho de tempo para executar o meu trabalho com zelo.	8,89	1,265
A sociedade reconhece a importância do meu trabalho.	8,61	1,513
O tempo de trabalho que passo na empresa me faz feliz.	8,57	1,797
Sinto que o meu trabalho na empresa me faz bem.	8,55	1,958
Na empresa as atividades que realizo são fonte de prazer.	8,3	1,884
Sinto-me mais feliz no trabalho que com a minha família.	8,24	2,367
Sinto-me mais feliz no trabalho que em minha casa.	7,29	2,785
Sinto-me mais feliz no trabalho que com meus amigos.	6,59	2,936

Fonte: Elaborado pela autora.

Os itens com aspectos mais positivos destacados neste fator foram: “Gosto da empresa onde trabalho.”, com média 9,52 (DP = 0,78) e “O trabalho que faço é útil para a sociedade.”, com média 9,48 (DP = 1,04), com ambos representando uma zona de bem-estar intenso e, também, apresentando um desvio baixo. Dessa forma, é evidente que os funcionários reconhecem que seu trabalho com a reciclagem de resíduos sólidos, exerce uma função importante para a sociedade.



Fonte: Elaborado pela autora.

Avaliando os resultados da frequência relativa simples do fator 5 da pesquisa, tem-se que 85% dos avaliados encontram-se em zona de bem-estar dominante; 6% estão em mal-estar dominante; e 9% em zona de transição. Ressaltando que 13 questionários foram considerados não válidos, pois os participantes deixaram de responder algum item que compõe o fator.

De acordo com os dados obtidos para o fator 5, constata-se que, de um modo geral, há predominância da zona de bem-estar dominante entre as percepções dos respondentes, demonstrando um resultado positivo, que significa que há a promoção da saúde em relação ao elo trabalho-vida social. Para Padilha (2010 apud FERNANDES e FERREIRA, 2015), é necessário que haja harmonia entre trabalho e vida pessoal, ou seja, os compromissos, problemas e tensões do trabalho não devem afetar a vida social.

Os itens com as piores avaliações foram: “Sinto-me mais feliz no trabalho que com meus amigos.”, com média 6,59 (DP = 2,93) e “Sinto-me mais feliz no trabalho que em minha casa.”, com média 7,29 (DP = 2,78), ambos os itens representam uma zona de bem-estar moderado. Entretanto, por apresentarem um desvio padrão alto, suas médias não podem ser consideradas como padrão para a amostra como um todo. Dessa forma, a investigação desses itens deve ser minuciosa e apesar de apresentarem médias altas, são itens que se aproximam do limite da zona de transição e bem-estar moderado e devem ser motivo de atenção para organização.

Ferreira (2011), discorre sobre a visão holística do trabalho, a qual tem como ponto central a ideia de que o tempo passado no trabalho deve ser o prolongamento do tempo que é gasto nas outras esferas da vida. Em suas palavras:

“O tempo passado no trabalho deve ser, na ótica dos trabalhadores, uma linha de continuum (conjunto compacto e conexo) dos prazeres em outros territórios da vida. O tempo passado no trabalho, tempo precioso de vida, se inscreve numa visão de totalidade organizada, integrada e indivisível. A presença das noções de “casa” e “família parecem veicular mensagens bastante propositivas quando da associação de Qualidade de Vida no Trabalho e valorização de tempo de vida.” (FERREIRA, 2011, p.117)

5 CONCLUSÃO E RECOMENDAÇÃO

O objetivo geral da pesquisa aqui apresentada foi analisar a percepção da Qualidade de Vida no trabalho dos funcionários de uma empresa aparista. Foi utilizada uma adaptação do Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (IA_QVT), que é composto por 61 itens, os quais estão divididos em cinco fatores: Condições de Trabalho, Organização do Trabalho, Relações Socioprofissionais, Reconhecimento e Crescimento Profissional e Elo Trabalho-Vida Social (FERREIRA, 2011).

A pesquisa fez uso da abordagem contra hegemônica da QVT, que promove uma gestão de pessoas dentro da organização que consiga englobar, simultaneamente, a vigilância com saúde e segurança, a assistência psicossocial aos trabalhadores; e a promoção do bem-estar no ambiente organizacional (FERREIRA, 2011).

A partir da análise dos dados quantitativos obtidos na pesquisa, foi possível perceber as representações de bem-estar e mal-estar dos participantes através da análise em conjunto à adaptação da cartografia psicométrica elaborada por Ferreira (2011).

A média global da QVT da empresa participante da pesquisa apresenta uma predominância de representações de bem-estar por parte do funcionários que responderam ao questionário. Estas representações devem ser solidificadas e disseminadas no ambiente organizacional para se alcançar a promoção da saúde dentro da empresa (FERREIRA, 2011).

O fator que foi avaliado como mais crítico foi a Organização do Trabalho, havendo neste fator uma coexistência de bem-estar e mal-estar entre os participantes da pesquisa. Os itens, que segundo os participantes, são fontes de mal-estar são: a natureza repetitiva das tarefas que compõem a atividade aparista; o ritmo excessivo do trabalho; a cobrança e fiscalização de desempenho; e o cumprimento de prazos na empresa. Pode-se inferir que alguns dos participantes da pesquisa sintam-se sobrecarregados e vigiados, não podendo generalizar para toda a amostra devido ao alto desvio padrão destes itens e ao fato dos itens “Posso executar o meu trabalho sem pressão” e “Posso executar o meu trabalho sem sobrecarga de tarefas.” serem percebidos como fontes de bem-estar pelos

participantes. Entretanto, Ferreira (2011) diz que percepções de mal-estar dentro de uma empresa devem ser transformadas, pois podem trazer o risco de adoecimento do funcionário.

Os outros quatro fatores – Condições de Trabalho, Relações Socioprofissionais, Reconhecimento e Crescimento no Trabalho e o Elo Trabalho-Vida Social – apresentam, de forma global representações de bem-estar. Entretanto, existem representações específicas dentro de cada fator, que estão dentro da zona de bem-estar moderado, mas próximas à fronteira para a zona de transição ou estão completamente dentro da zona de transição, que podem vir a ser fontes de mal-estar como: a segurança física dos funcionários no exercício das funções da empresa; a comunicação insatisfatória entre os funcionários; a falta de apoio para o desenvolvimento e crescimento profissional; e o nível de felicidade que os funcionários sentem por estarem no trabalho. Todas estas representações somam um alerta para a empresa.

Apresenta-se um breve relato das limitações identificadas na elaboração da pesquisa: o fato de a empresa escolhida ter uma porcentagem de seus funcionários que não possuem o ensino médio completo, limitou a amostra da pesquisa; outro fato que também limitou o tamanho da amostra, foi que uma parte dos funcionários da empresa não trabalham na matriz e sim nas filiais que são em outras cidades e estados. Recomenda-se que as próximas pesquisas e estudos sobre essa temática aconteça através de um questionário online e com um número maior de participantes.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, P. P; e VEIGA, H. M. da S. Avaliação dos trabalhadores acerca de um programa de qualidade de vida no trabalho: validação de escala e análise qualitativa. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 32, n. 2, p. 304-319, 2012.

ALMEIDA, M; SOUSA, D. N; MILAGRES, C. S. F. Análise da Qualidade de Vida no Trabalho e sua Influência na Satisfação dos Colaboradores de uma Empresa do Segmento de Café. **Revista Científica do ITPAC**, v. 12, n. 02, p. 01-10, 2019. Disponível em: <https://assets.unitpac.com.br/arquivos/revista/vol-12-num-2-ago-2019/artigo-1.pdf?__hstc=220468295.2731f2b3b7dabdf8482c76fc6774e36.1582828953178.1582909989823.1582921615774.6&__hssc=220468295.58.1582921615774&__hsfp=3882608354>. Acesso em: 01 de set. de 2021.

ALVES, O. D. et. al. **Em direção a uma Universidade Saudável**. Manual sobre ergonomia. São Paulo: UNICAMP, 2001.

BÚRIGO, C. C. D. Qualidade de vida no trabalho. **Revista de Ciências Humanas**, v. 15, n. 22, pp. 90-111, 1997. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/revistacfh/article/view/23495>>. Acesso em: 24 de ago. de 2021.

BRASIL. Lei Nº 12.305, de 2 de agosto de 2010. Institui a Política Nacional de Resíduos Sólidos; altera a Lei no 9.605, de 12 de fevereiro de 1998; e dá outras providências. Portal Planalto.

BRASIL. Decreto Nº 7.404, de 23 de dezembro de 2010. Regulamenta a Lei no 12.305, de 2 de agosto de 2010. Institui a Política Nacional de Resíduos Sólidos, cria o Comitê Interministerial da Política Nacional de Resíduos Sólidos e o Comitê Orientador para a Implantação dos Sistemas de Logística Reversa, e dá outras providências. Portal Planalto. Ministério do Meio Ambiente.

BRASIL. Portaria GM nº. 3214/1978, com alterações da Portaria SEPRT nº. 915/2019, 08 de junho de 1978. Norma Regulamentadora Nº 01 – Disposições

gerais e Gerenciamento de riscos ocupacionais. Ministério do Trabalho e Previdência.

BRASIL. Portaria GM nº. 3214/1978, com alterações da Portaria MTb nº. 877/2018, 08 de junho de 1978. Norma Regulamentadora N° 06 - Equipamento de Proteção Individual – EPI. Ministério do Trabalho e Previdência.

BRASIL. Portaria GM nº. 3214/1978, com alterações da Portaria MTb nº. 1031/2018, 08 de junho de 1978. Norma Regulamentadora nº 07 - Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional. Ministério do Trabalho e Previdência.

BRASIL. Portaria GM nº. 3214/1978, com alterações da Portaria SEPRT nº. 1359/2019, 08 de junho de 1978. Norma Regulamentadora N° 09 - Avaliação e Controle das Exposições Ocupacionais aos Agentes Físicos, Químicos e Biológicos. Ministério do Trabalho e Previdência.

BRASIL. Portaria GM nº. 3214/1978, com alterações da Portaria MTPS nº. 505/2016, 08 de junho de 1978. Norma Regulamentadora N° 11 - Transporte, Movimentação, Armazenagem e Manuseio de Matérias. Ministério do Trabalho e Previdência.

BRASIL. Portaria GM nº. 3214/1978, com alterações da Portaria SEPRT nº. 916/2019, 08 de junho de 1978. Norma Regulamentadora N° 12 - Segurança no Trabalho em Máquinas e Equipamentos. Ministério do Trabalho e Previdência.

BRASIL. Portaria GM nº. 3214/1978, com alterações da Portaria SEPRT nº. 1359/2019, 08 de junho de 1978. Norma Regulamentadora N° 15 - Atividades e Operações Insalubres. Ministério do Trabalho e Previdência.

BRASIL. Portaria GM nº. 3214/1978, com alterações da Portaria MTb nº. 876/2018, 08 de junho de 1978. Norma Regulamentadora N° 17 - Ergonomia. Ministério do Trabalho e Previdência. Ministério do Trabalho e Previdência.

BRASIL. Portaria GM nº. 3214/1978, com alterações da Portaria SEPRT nº. 1066/2019, 08 de junho de 1978. Norma Regulamentadora N° 24 - Condições

Sanitárias e de Conforto nos Locais de Trabalho Ministério do Trabalho e Previdência.

BRASIL. Portaria GM nº. 3214/1978, com alterações da Portaria SEPRT nº. 915/2019, 23 de março de 2012. Norma Regulamentadora Nº 35 - Trabalho em Altura. Ministério do Trabalho e Previdência.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas; o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro, RJ: Elsevier, 2010.

DEMO, P. **Praticar ciência: Metodologias do conhecimento científico**. 1º ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

FERREIRA, M. C; Alves, L; Tostes, N. Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no serviço público federal: o descompasso entre problemas e práticas gerenciais. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 25, n. 3, 2009.

FERREIRA, M. C. **Qualidade de Vida no Trabalho. Uma Abordagem Centrada no Olhar dos Trabalhadores**. Brasília, DF: Edições Ler, Pensar, Agir, 2011.

FERREIRA, M. C. A Ergonomia da Atividade pode Promover a Qualidade de Vida no Trabalho? Reflexões de Natureza Metodológica. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, V. 11, n. 01, p. 08-20, 2011. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/rpot/article/view/22243>>. Acesso em: 11 de set. de 2021.

FERREIRA, M. C. Ergonomia da Atividade Aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho: Saúde e Promoção do Bem- Estar dos Trabalhadores em Questão. **Tempus – Actas de Saúde Coletiva**, v. 6, n. 2, p. 61-78, 2012.

FERREIRA, M. C. **Inventário de avaliação de qualidade de vida no trabalho (Ia_qvt): Instrumento de Diagnóstico e Monitoramento de qvt nas Organizações**. Disponível em: <http://www.ergopublic.com.br/?pg=descricao_conteudo&id=387&categoria=8&subcat=14>. Acesso em: 11 de set. de 2021.

FERREIRA, Mário César; FERNANDES, Livia Carolina. Qualidade de vida no trabalho e risco de adoecimento: estudo no poder judiciário brasileiro. **Psicologia USP**, v. 26, n. 2, p. 296-306, 2015.

FERNANDES, Eda Conte. **Qualidade de Vida no Trabalho: como medir para Melhorar**. Salvador, BA: Casa da Qualidade, 1996.

FONSECA, L; REIS, R; MESQUIT, K; ALCÂNTARA, A. O. **Relacionamento interpessoal & trabalho em equipe: Impactos num ambiente organizacional**. In: XII Congresso nacional de excelência em gestão, 2016.

FORNO, C. D; FINGER, I. da R. Qualidade de vida no trabalho: conceito, histórico e relevância para a gestão de pessoas. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida**, v. 07, n. 02, p. 103-112, 2015. Disponível em: < <https://periodicos.utfpr.edu.br/rbqv/article/view/3015> >. Acesso em: 23 de ago. de 2021.

GARCIA, E. O. P.O conteúdo significativo da Qualidade de Vida no Trabalho para funcionários públicos de uma secretaria de saúde. **Revista Eletrônica Gestão e Serviços**, v. 1, n. 1, p. 76-94, 2010. Disponível em: < <https://www.metodista.br/revistas/revistas-metodista/index.php/REGS/article/view/1861> >. Acesso em: 01 de set. de 2021.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4º ed. São Paulo: Atlas, 2002.

HEIN, A. S; VARELA, C. **Qualidade de Vida dos Catadores de Materiais Recicláveis** - ENGEMA 2017.

IPESA (org.). **DO LIXO À CIDADANIA: Guia para a Formação de Cooperativas de Catadores de Materiais Recicláveis**. 1. ed. SÃO PAULO: Editora Peirópolis, 2013. 240 p. Disponível em: <https://www.ipesa.org.br/arquivos/DOLIXOACIDADANIA.pdf>. Acesso em: 25 ago. 2021

KUROGI, M. S. Qualidade de vida no trabalho e suas diversas abordagens. **Revista de Ciências Gerencias**, v. 12, n. 16, p. 49-62, 2008. Disponível em: <<https://revista.pgsskroton.com/index.php/rcger/article/view/2642483>>. Acesso em: 24 de ago. de 2021.

LIMA, L. A; ALMEIDA, F. M. E. S. Qualidade de vida no trabalho: Uma Experiência na Gestão Industrial. **Revista Trabalho (En)Cena**, v. 3, n. 3, pp. 191-207, 2018. Disponível em: <<https://sistemas.uft.edu.br/periodicos/index.php/encena/article/view/4894>>. Acesso em: 23 de ago. de 2021.

LIMONGI-FRANÇA, A. C; MONTEIRO, E. M. A; DINIZ, F. J. L. de S; CARVALHO, J. V. de F. O impacto da qualidade de vida no trabalho (QVT) no faturamento das indústrias metalúrgicas do Estado do Pará. **Revista de Administração da UEG**, v. 2, n. 1, p. 18-33, 2011. Disponível em: <https://www.revista.ueg.br/index.php/revista_administracao/article/view/93/pdf>. Acesso em: 01 de set. de 2021.

LIMONGI-FRANÇA, A. C.; OLIVEIRA, P. M. de. Avaliação da Gestão de Programas de Qualidade de Vida no Trabalho. **RAE - eletrônica**, v. 4, n. 1, 2005.

LACAZ, F. A. de C. Qualidade de vida no trabalho e saúde/doença. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 5, n. 1, p. 151-161, 2000.

NASPOLINI, O. J; GUADAGNIN, M. R. **A função de empresa aparista na cadeia de reciclagem de papel e papelão no sul catarinense**. In: SIMPÓSIO INTERNACIONAL DE QUALIDADE AMBIENTAL. 9., 2014. Porto Alegre. Anais... Porto Alegre: ABES, 2014.

PASCHOAL, T.; TAMAYO, A. **Validação da escala de estresse no trabalho**. Estudos de Psicologia, v. 9, n. 1, pp. 45-52, 2004. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/epsic/a/MRLmmQhyZQjWcN4DPffTBbq/?lang=pt#>>. Acesso em: 18 de abril de 2022

RODRIGUEZ, S. Y. S; SAUER, G. C. Da Qualidade de Vida à Qualidade de Vida no Trabalho: um Resgate Histórico e Prático. **Revista de Psicologia da IMED**, v. 06, n. 02, p. 98-106, 2014. Disponível em: < <https://seer.imed.edu.br/index.php/revista-psico/article/view/582/483> >. Acesso em: 23 de ago. de 2021.

SEM AUTOR: **Entenda o que é pesquisa qualitativa e quantitativa**. QualiBest, 2020. Disponível em: <https://www.institutoqualibest.com/blog/dicas/entenda-o-que-e-pesquisa-qualitativa-e-quantitativa/>. Acessado em: 26 de maio de 2022.

SILVA, A. M. da. Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): uma avaliação em uma concessionária de energia elétrica na cidade de Mossoró/RN, Brasil. **Exacta**, V. 15, n. 03, p.527-540, 2017. Disponível em: <<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81052980011>>. Acesso em:24 de ago. de 2021.

TOLFO, S. da R; e PICCININI, V. C. As melhores empresas para trabalhar no Brasil e a qualidade de vida no trabalho: disjunções entre a teoria e a prática. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 5, n. 1, p. 165-193, 2001. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rac/a/Zgsd6tJJ8TFNSwHjhjCtPjr/?lang=pt#>>. Acesso em: 18 de ago. de 2021.

TOMASI, Carolina; MEDEIROS, João Bosco. **Comunicação Empresarial**. São Paulo: Atlas. 2007

VASCONCELOS, A. F. Qualidade de Vida no Trabalho: origem, evolução e perspectivas. **Caderno de Pesquisas em Administração**, V. 08, nº 1, p.23-35, 2001. Disponível em: <<https://periodicos.utfpr.edu.br/rbqv/article/download/3015/2089> >. Acesso em: 23 de ago. de 2021.

VILAS BOAS, Ana; ANDRADE, Rui. **Gestão Estratégica de Pessoas**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

WALTON, R. E. **Quality of working life: what is it?** **Sloan Management**, v. 15, n. 1, p. 11-21, 1973. Disponível em: <https://www.academia.edu/2085254/Quality_of_working_life_what_is_it?from=cover_page>. Acesso em: 18 de abril de 2022

Apêndice A – Questionário

Universidade de Brasília - UnB
Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade - FACE
Departamento de Administração – ADM



O objetivo deste questionário é conhecer a sua opinião sobre a Qualidade de vida no trabalho (QVT) na Ripel Reciclagem.

Responda de forma **SINCERA**, assinalando, a direita de cada item, o grau de concordância que você tem com a afirmativa.

Esse levantamento de dados é de responsabilidade técnico-científica do Departamento de Administração da Universidade de Brasília. Os dados serão usados exclusivamente para a elaboração de um trabalho de conclusão de curso.

A divulgação dos resultados será recomendada aos gestores da empresa.

MUITO IMPORTANTE:

- Sua participação é voluntária.
- Não é necessário se identificar.
- Os dados serão tratados de forma agrupada, sem qualquer identificação individual.
 - Fique tranquilo (a), a confidencialidade de suas respostas está garantida.
 - A desistência em responder ao questionário, a qualquer momento, não lhe acarretará nenhum prejuízo ou dano pessoal.
 - A participação no diagnóstico não produzirá nenhum tipo de risco para as suas atividades de trabalho.

Discordo
TotalmenteConcordo
Totalmente

0 · 1 · 2 · 3 · 4 · 5 · 6 · 7 · 8 · 9 · 10

1. Na empresa as atividades que realizo são fonte de prazer.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2. O nível de iluminação é suficiente para executar as atividades.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. O reconhecimento do trabalho individual é uma prática efetiva na empresa.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Meus colegas de trabalho demonstram disposição em me ajudar.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Há cobrança de prazos para o cumprimento de tarefas.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. As oportunidades de crescimento profissional são iguais para todos.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Tenho a possibilidade de ser criativo no meu trabalho.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. O local de trabalho é confortável.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Minhas relações de trabalho com os colegas são harmoniosas.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Existe fiscalização do desempenho.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. O reconhecimento do trabalho coletivo é uma prática efetiva na empresa.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. A empresa oferece oportunidade de crescimento profissional.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13. Minhas relações de trabalho com a chefia são cooperativas.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
14. Tenho liberdade na execução das tarefas.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
15. O material de consumo é suficiente.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
16. Sinto que o meu trabalho na empresa me faz bem.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
17. A prática do reconhecimento contribui para a minha realização profissional.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
18. O espaço físico é satisfatório	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
19. O desenvolvimento pessoal é uma possibilidade	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

0 · 1 · 2 · 3 · 4 · 5 · 6 · 7 · 8 · 9 · 10

real na empresa.										
20. Na empresa, disponho de tempo para executar o meu trabalho com zelo.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
21. Gosto da empresa onde trabalho.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
22. Há incentivos da empresa para o crescimento na carreira.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
23. A sociedade reconhece a importância do meu trabalho.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
24. O apoio técnico para as atividades é suficiente.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
25. Posso executar o meu trabalho sem sobrecarga de tarefas.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
26. O tempo de trabalho que passo na empresa me faz feliz.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
27. Na empresa, minha dedicação ao trabalho é reconhecida.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
28. Há confiança entre os colegas.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
29. A convivência no ambiente de trabalho é harmoniosa.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
30. Na empresa, o resultado obtido com meu trabalho é reconhecido.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
31. A distribuição das tarefas é justa.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
32. O trabalho que faço é útil para a sociedade.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
33. Na empresa, as condições de trabalho são precárias.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
34. Tenho a impressão de que para a empresa eu não existo.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
35. Sinto-me mais feliz no trabalho que em minha casa .	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
36. O mobiliário existente no local de trabalho é adequado.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
37. Na empresa, tenho liberdade para dizer o que penso sobre o trabalho.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
38. Falta tempo para ter pausa de descanso no	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

trabalho.										
39. Sinto-me mais feliz no trabalho que com a minha família .	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
40. Na empresa, as tarefas são repetitivas.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
41. Os equipamentos necessários para realização das tarefas são precários.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
42. Minha chefia imediata tem interesse em me ajudar.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
43. Sinto-me mais feliz no trabalho que com meus amigos .	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
44. O ritmo de trabalho é excessivo.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
45. Sinto-me reconhecido pela instituição onde trabalho.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
46. As normas para execução das tarefas são rígidas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
47. Na empresa, recebo incentivos de minha chefia.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
48. O trabalho que realizo coloca em risco a minha segurança física.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
49. A comunicação entre funcionários é insatisfatória.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
50. É comum a não conclusão de trabalhos iniciados.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
51. Existem muitas dificuldades na comunicação chefia – subordinado.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
52. O comportamento gerencial é caracterizado pelo diálogo.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
53. Na empresa, tenho livre acesso às chefias superiores	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
54. Os instrumentos de trabalho são suficientes para realizar as tarefas.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
55. É fácil o acesso à chefia imediata.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
56. Falta apoio das chefias para o meu desenvolvimento profissional.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

57. Na empresa, existe forte cobrança por resultados.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
58. A temperatura ambiente é confortável.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
59. É comum o conflito no ambiente de trabalho.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
60. Posso executar o meu trabalho sem pressão	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
61. O posto de trabalho é adequado para realização das tarefas.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Dados demográficos

Idade:

<input type="checkbox"/>	De 18 a 25 anos
<input type="checkbox"/>	De 26 a 33 anos
<input type="checkbox"/>	De 34 a 41 anos
<input type="checkbox"/>	De 42 a 49 anos
<input type="checkbox"/>	De 50 a 57 anos
<input type="checkbox"/>	58 anos ou mais

Sexo:

<input type="checkbox"/>	Feminino
<input type="checkbox"/>	Masculino

Estado Civil:

<input type="checkbox"/>	Casado (a)
<input type="checkbox"/>	Solteiro (a)
<input type="checkbox"/>	Divorciado (a)
<input type="checkbox"/>	União Estável
<input type="checkbox"/>	Viúvo (a)
<input type="checkbox"/>	Separado (a)
<input type="checkbox"/>	Companheiro (a)

Escolaridade:

	Ensino Médio Completo
	Ensino Superior Incompleto
	Ensino Superior Completo
	Pós-Graduação
	Mestrado
	Doutorado

Cargo:

	Selecionador de material reciclável
	Operador de prensa hidráulica
	Operador de máquinas
	Motorista
	Auxiliar administrativo
	Gerente

Tempo de trabalho na empresa:

	1 mês a 11 meses
	1 ano a 3 anos
	4 anos a 7 anos
	8 anos a 11 anos
	12 anos a 15 anos
	16 anos ou mais

Apêndice B – Dados descritivos

Tabela 2 – Dados Descritivos

QUESTÕES	N	MÍNIMO	MÁXIMO	MÉDIA	DESVIO PADRÃO
1. Na empresa as atividades que realizo são fonte de prazer.	46	1	10	8,30	1,884
2. O nível de iluminação é suficiente para executar as atividades.	46	4	10	9,26	1,237
3. O reconhecimento do trabalho individual é uma prática efetiva na empresa.	46	4	10	8,00	1,660
4. Meus colegas de trabalho demonstram disposição em me ajudar.	45	1	10	7,56	2,040
5. Há cobrança de prazos para o cumprimento de tarefas.	44	1	10	3,20	2,397
6. As oportunidades de crescimento profissional são iguais para todos.	46	1	10	7,72	2,536
7. Tenho a possibilidade de ser criativo no meu trabalho.	45	3	10	8,56	1,752
8. O local de trabalho é confortável.	43	1	10	7,79	2,253
9. Minhas relações de trabalho com os colegas são harmoniosas.	45	7	10	9,24	1,004
10. Existe fiscalização do desempenho.	45	1	7	2,78	1,717
11. O reconhecimento do trabalho coletivo é uma prática efetiva na empresa.	45	5	10	8,24	1,626
12. A empresa oferece oportunidade de crescimento profissional.	45	1	10	7,04	2,504
13. Minhas relações de trabalho com a chefia são cooperativas.	45	6	10	9,20	1,236
14. Tenho liberdade na execução das tarefas.	45	5	10	8,69	1,635
15. O material de consumo é suficiente.	44	7	10	9,09	1,030
16. Sinto que o meu trabalho na empresa me faz bem.	44	1	10	8,55	1,958
17. A prática do reconhecimento contribui para a minha realização profissional.	45	5	10	8,64	1,464
18. O espaço físico é satisfatório	45	1	10	8,33	2,056
19. O desenvolvimento pessoal é uma possibilidade real na empresa.	45	5	10	8,20	1,714
20. Na empresa, disponho de tempo para	45	5	10	8,89	1,265

executar o meu trabalho com zelo.					
21. Gosto da empresa onde trabalho.	46	7	10	9,52	,781
22. Há incentivos da empresa para o crescimento na carreira.	46	1	10	7,30	2,346
23. A sociedade reconhece a importância do meu trabalho.	44	5	10	8,61	1,513
24. O apoio técnico para as atividades é suficiente.	45	5	10	8,53	1,424
25. Posso executar o meu trabalho sem sobrecarga de tarefas.	46	3	10	8,28	1,772
26. O tempo de trabalho que passo na empresa me faz feliz.	46	2	10	8,57	1,797
27. Na empresa, minha dedicação ao trabalho é reconhecida.	46	4	10	8,26	1,639
28. Há confiança entre os colegas.	46	1	10	7,02	2,671
29. A convivência no ambiente de trabalho é harmoniosa.	44	1	10	8,23	1,683
30. Na empresa, o resultado obtido com meu trabalho é reconhecido.	45	5	10	8,29	1,547
31. A distribuição das tarefas é justa.	46	1	10	8,20	1,951
32. O trabalho que faço é útil para a sociedade.	42	5	10	9,48	1,042
33. Na empresa, as condições de trabalho são precárias.	42	1	10	7,12	2,873
34. Tenho a impressão de que para a empresa eu não existo.	43	1	10	7,65	2,983
35. Sinto-me mais feliz no trabalho que em minha casa.	45	1	10	7,29	2,785
36. O mobiliário existente no local de trabalho é adequado.	42	1	10	7,40	2,328
37. Na empresa, tenho liberdade para dizer o que penso sobre o trabalho.	46	2	10	8,04	1,873
38. Falta tempo para ter pausa de descanso no trabalho.	45	1	10	6,49	3,501
39. Sinto-me mais feliz no trabalho que com a minha família.	42	1	10	8,24	2,367
40. Na empresa, as tarefas são repetitivas.	43	1	10	3,14	2,445
41. Os equipamentos necessários para realização das tarefas são precários.	42	1	10	7,55	3,117
42. Minha chefia imediata tem interesse em me ajudar.	45	1	10	8,16	2,296

43. Sinto-me mais feliz no trabalho que com meus amigos.	44	1	10	6,59	2,936
44. O ritmo de trabalho é excessivo.	45	1	10	5,51	3,167
45. Sinto-me reconhecido pela instituição onde trabalho.	44	1	10	7,61	2,180
46. As normas para execução das tarefas são rígidas	45	1	10	6,64	2,506
47. Na empresa, recebo incentivos de minha chefia.	46	1	10	7,09	2,580
48. O trabalho que realizo coloca em risco a minha segurança física.	45	1	10	5,87	3,481
49. A comunicação entre funcionários é insatisfatória.	44	1	10	5,80	3,387
50. É comum a não conclusão de trabalhos iniciados.	41	2	10	7,00	2,828
51. Existem muitas dificuldades na comunicação chefia – subordinado.	44	1	10	6,82	3,273
52. O comportamento gerencial é caracterizado pelo diálogo.	45	1	10	7,78	2,184
53. Na empresa, tenho livre acesso às chefias superiores	42	1	10	8,76	1,948
54. Os instrumentos de trabalho são suficientes para realizar as tarefas.	45	1	10	8,76	1,786
55. É fácil o acesso à chefia imediata.	45	1	10	9,22	1,565
56. Falta apoio das chefias para o meu desenvolvimento profissional.	45	1	10	6,73	3,236
57. Na empresa, existe forte cobrança por resultados.	44	1	10	3,93	2,723
58. A temperatura ambiente é confortável.	45	1	10	7,33	2,796
59. É comum o conflito no ambiente de trabalho.	45	2	10	7,27	2,481
60. Posso executar o meu trabalho sem pressão	42	3	10	8,62	1,724
61. O posto de trabalho é adequado para realização das tarefas.	43	3	10	8,49	1,932
N Válido	20	-	-	-	-